

Salaires, retraites

Tous à Berne le
21 septembre pour la
manif nationale!

Page 2



Réforme des chemins de fer 2.2

Les nouvelles ordonnances concernant les
règles de jeu pour les mises au concours des
lignes régionales bus sont entrées en vigueur
le 1^{er} juillet.

Page 9



Raymond Croset

« C'est pas l'homme
qui prend la mer, c'est
la mer qui prend
l'homme... »

Page 19

La « libéralisation » des heures d'ouverture des magasins banalise le travail

Non à la péjoration de la loi sur le travail

La votation sur le référendum contre la
révision de la loi sur le travail aura lieu
le dimanche 22 septembre. Cette révi-
sion de la loi sur le travail est un ballon
d'essai: si le peuple avale l'extension

du travail de nuit et du dimanche dans
les magasins des stations-service, les
horaires de travail ne seront bientôt
plus réglementés dans d'autres bran-
ches. Cette banalisation du travail aura

des conséquences directes sur les sa-
laire et les conditions de travail de
tout le monde.

Dossier pages 10 – 12



Nous ne voulons pas que les stations d'essence deviennent des petits centres commerciaux ouverts 24 h sur 24 et 7 jours sur 7!

« Justice bourgeoise ! »

A Lausanne, l'entreprise MSA (Minibus
Service SA) a licencié une conductrice
parce qu'elle a dénoncé la présence de
caméras dans le local de prise de service
sans que le personnel ait été informé. Le
Tribunal de prud'hommes a donné raison
à l'entreprise qui a justifié ce licen-
ciement pour motifs économiques.
« Justice bourgeoise ! » a dénoncé le
secrétaire syndical SEV Christian
Fankhauser en prenant connaissance de
ce jugement.

Page 5

Plans de mobilité d'entreprise

Une mobilité contrôlée



Les plans de mobi-
lité servent à opti-
miser la mobilité
générée par une
entreprise. On inci-
te ainsi les em-
ployés à venir tra-
vailler autrement
qu'en voiture, à
utiliser des modes de transport plus
écologiques pour les déplacements

professionnels, etc. Par des incitations
diverses, on motive le personnel à mo-
difier son comportement de tous les
jours.

contact.sev a rencontré **Virginie Kauff-
mann**, conseillère mobilité à Berne.

Pages 6 et 7

ÉDITO

L'entretien du réseau

L'émotion et la tristesse après
l'accident de Granges-Marnand
est grande aussi bien chez les
cheminots qu'au sein de la popu-
lation. Il y a la tristesse pour le
collègue mécanicien disparu, et il
y a aussi le soulagement de voir
s'améliorer l'état de santé des
blessés. Indépendamment des
causes et des circonstances,
chaque accident est un accident
de trop, même si l'on sait que le
risque zéro absolu est très diffi-
cile à atteindre.
Chaque accident doit stimuler no-
tre réflexion pour analyser les
conditions de travail et les instal-
lations techniques. Le SEV a
maintes fois demandé que l'on
accélère l'installation des signaux
du système ZUB, une revendica-
tion que notre syndicat maintient.
La Confédération et les cantons
doivent libérer les moyens finan-
ciers nécessaires, non seulement
pour moderniser et rendre les in-
frastructures plus sûres, mais
aussi pour garantir leur entretien.
Cela exige que le personnel soit
bien formé. Vouloir économiser
sur la formation et sur les condi-
tions de travail équivaut à affai-
blir la sécurité. Les CFF doivent
nous dire quelles sont les mesu-
res et quel planning ils veulent
mettre en œuvre pour recruter et
former le personnel nécessaire à
la modernisation des installa-
tions et à l'entretien du réseau.

Manuel Avallone, vice-président SEV

EN VITESSE

Rénovation à la gare de Gland

■ Les travaux de modernisation de la gare de Gland sont lancés. Les CFF ont décidé de transformer complètement les guichets de vente voyageurs. Pendant les 14 semaines de travaux, ceux-ci sont installés dans un pavillon extérieur. Prestations et horaires restent inchangés. La mise en service de la nouvelle surface de vente est prévue pour décembre 2013.

AVSplus

■ L'initiative «AVSplus pour une AVS forte» de l'Union syndicale suisse (USS) a abouti



en quatre mois seulement avec plus de 116 000 signatures (dont 22 000 récoltées par le SEV!). La vitesse à laquelle les signatures ont été réunies démontre que le peuple entend se défendre contre les plans de démantèlement de la prévoyance vieillesse fomentés par le Conseil fédéral. Elle sera déposée à la Chancellerie fédérale le jeudi 5 septembre.

Incivilités

■ Depuis début avril 2013, quatre parrains et marraines de gare sont présents dans les gares de Montreux et de Vevey pour prévenir – par leur présence et leur visibilité – les incivilités. Après cette période d'essai positive, les villes de Montreux et de Vevey, le groupe MOB et les CFF souhaitent intensifier ce programme. Déjà développé dans sept autres gares romandes, ce système de prévention permet de maintenir un sentiment de sécurité dans le périmètre des gares en désamorçant par leur présence, leur visibilité et le dialogue des situations potentiellement conflictuelles et renforcer le sentiment de sécurité des citoyens, visiteurs et clients des transports publics.

Le personnel et la population fortement affectés par l'accident de Granges-Marnand

Sécurité, maintenant!

C'est une funeste récidive: quelques mois seulement après l'accident de Neuhausen, une collision similaire a lieu à Granges-Marnand. Un collègue est décédé.

Il n'y a qu'aux heures de pointe du matin et du soir qu'un train régional et un RegioExpress se croisent sur la ligne Payerne–Lausanne à hauteur de Gran-

ges-près-Marnand. Le 29 juillet, il y a eu collision. Lors du départ, sécurisé uniquement par un signal de groupe, qui de plus se trouve derrière l'aiguillage, les deux trains sont entrés en collision. Un des mécanos a pu se sauver tandis que son collègue de 24 ans est décédé sur place. Environ 30 passagers ont été blessés, mais tous ont pu quitter l'hôpital dans les heures voire les jours qui ont suivi.

Déjà lors de l'accident de Neuhausen, le SEV avait demandé qu'on accélère la mise en place des installations de sécurité ZUB; cette requête est désormais reprise loin à la ronde.

«Tristesse pour la victime et colère se mélangent, car même si les lacunes en matière d'infrastructures étaient connues depuis longtemps, on n'a pas entrepris suffisamment pour combler ces retards», a déclara-

ré Manuel Avallone, vice-président SEV. Le président de la LPV, Urs Mächler, ne peut que répéter: «L'augmentation du trafic et la ponctualité à respecter rendent notre travail très difficile; cela pèse sur la sécurité.» Un développement accéléré des installations ZUB, c'est la voie à suivre aussi bien pour les voyageurs que pour les mécanos.

pmo/Hes

RÉACTIONS ET ATTENTES

«Il faut savoir qu'au niveau statistiques, les accidents ne sont pas une particularité.

On ne peut pas parler ici d'une accumulation dramatique des cas.»

«Une introduction de l'ETCS niveau 2 à court terme est une illusion. Nous devons nous poser la question de savoir si les priorités ne doivent pas être modifiées. Nous vérifions si nous pouvons remettre le

tournant technologique à un peu plus tard afin de pouvoir investir davantage dans la sécurité.»

Peter Füglistaler, directeur de l'Office fédéral des transports, dans la «NZZ am Sonntag»

«Nous voulons et devons faire avec l'argent que nous recevons des usagers et de la Confédération. Dans certains domaines, par exemple à l'entretien, nous avons besoin de davantage de personnel. Nous avons déjà con-

sidérablement remédié au sous-effectif chez les mécaniciens.»

«Nous ne faisons pas de stratégie uniquement pour Granges-Marnand. Nous développons une stratégie pour toute la Suisse. Nous améliorons la sécurité en permanence.

Par exemple, nous allons étendre le système de surveillance de la vitesse des trains au bord des rails, le ZUB, en installant 1700 signaux supplémentaires. 50 mil-

lions seront investis d'ici 2018. Les cheminots, c'est une famille. Vous ne pouvez pas vous imaginer combien de messages de soutien j'ai reçus.»

Andreas Meyer, directeur des CFF, dans «Le Matin Dimanche»

«C'est un risque inutile pour des vies humaines que d'investir 1,37 milliard dans des mesures de protection du bruit au lieu d'éliminer rapidement, et avec une toute petite partie de ce

Tous à Berne le 21 septembre pour la manifestation nationale

Contre les diminutions de salaire et de rentes

Le SEV attend une grande participation de ses membres à la manifestation nationale du 21 septembre à Berne.

Des séances d'information se déroulent ces jours-ci un peu partout en Suisse pour les responsables des sections. Ils reçoivent à cette occasion toutes les informations détaillées concernant la manifestation. Plusieurs dizaines de milliers de syndicalistes sont attendus à Berne le 21 septembre pour

chain, afin de manifester contre le dumping salarial et le démantèlement des retraites.



Pour le service public

Pour le SEV, il en va de deux revendications bien particulières: contre les «rentes flexibles» en discussion au sein de la Caisse de pension des CFF et pour le service public. Des salaires et des conditions d'en-

gagement décents, des prestations de qualité pour la population et la sécurité pour le personnel et les voyageurs des transports publics sont au centre des préoccupations du syndicat. Les membres SEV se réuniront jusqu'à 13 h 30 à la Schützenmatte, où le président du SEV Giorgio Tuti et le président central de la VPT Gilbert D'Alessandro s'exprimeront devant eux. Le cortège se mettra ensuite en route jusqu'à la Place fédérale pour la manifestation générale.

pmo/Hes

Se rendre à la manifestation

Quatre trains spéciaux sont organisés le 21 septembre:

Région est: Rorschach (9.31) –St-Gall (9.54) –Gossau (10.12) –Flawil (10.17) –Uzwil (10.23) –Wil (10.34) –Winterthur (11.02) –Zurich (11.46) –Berne (retour à 16.53)

Région nord: Bâle (11.51) –Liestal (12.04) –Sissach (12.10) –Olten (12.25) –Berne (retour à 16.56)

Région ouest: Genève (11.37) –Nyon (11.51) –Morges (12.07) –Lausanne (12.16) –Fribourg (13.01) –Berne (retour à 16.40)

Région sud: Chiasso (8.57) –Mendrisio (9.05) –Lugano (9.22) –Bellinzona (9.49) –Biasca (10.03) –Faido (10.25) –Berne (retour à 16.47)



Repose en paix Jonathan: un bel hommage au mécanicien de locomotive décédé dans l'accident.

SUITE À L'ACCIDENT DE GRANGES-PRÈS-MARNAND

montant, les lacunes en matière de sécurité. »

Hans G. Wägli, auteur du livre « Le rail suisse en profil » dans le « Sonntagsblick »

« Les autres pays européens sont équipés de la même manière que la Suisse avec le système ZUB. Il y a par contre peu d'intérêt à introduire le système ETCS, qui surveille la vitesse, sur quelques tronçons centraux. La Suisse, qui s'est fixé 2017

comme année du changement, a dans ce domaine un temps d'avance. »

Dirk Bruckmann, de l'Institut de planification du trafic et de systèmes de transport de l'École polytechnique fédérale de Zurich, dans le « Tages-Anzeiger »

« Il faut d'abord compléter l'équipement des gares qui ne sont pas suffisamment protégées, que ce soit avec l'ancienne ou la nouvelle technique, puis

seulement remplacer les installations certes anciennes mais sûres par des nouvelles. Il faut empêcher des accidents avec des morts, des blessés et de gros dégâts matériels à court terme, donc dans les prochaines années. Ce n'est pas seulement une histoire financière mais c'est aussi un devoir politique et éthique. »

Walter von Andrian, rédacteur en chef de la « Schweizer Eisenbahn-Revue », dans le « Nordwestschweiz »

Photo de la semaine



777 jeunes ont débuté ce mois-ci leur apprentissage ou année de stage auprès de la communauté de formation login. L'été prochain, login recrutera pour la première fois des électriciens de réseau EFZ avec spécialisation dans les lignes de contact. Le SEV souhaite la bienvenue à tous ces apprenants dans le monde des transports publics !

CARNET DE BORD

Le rire militant

Ridicule ! N'est-il pas pire situation dans nos rapports aux autres lorsque l'on veut se faire entendre, avec le sérieux que cela exige, de se trouver ridicule ? Parce que notre argumentation est basée sur quelque chose que notre vis-à-vis estime négligeable. Parce que notre bonne foi est tournée en dérision. Par exemple la demande d'ouvrir trois boutons de la chemise d'uniforme les jours de grande chaleur qui fera pouffer la direction RH : « C'est là votre revendication. Eh bien que font les syndicats ! » Quand, avançant des chiffres avec aplomb, il se révèle que notre addition est fautive. Ou lorsque l'on redescend de la tribune où l'on a donné tous les arguments pour renforcer l'AVS et que gentiment un retraité vous confie : « J'ai pas tout compris, avec l'appareil auditif, on n'entend plus grand-chose ! » Ou, au milieu d'une foule de patrons d'entreprises qui viennent de se féliciter de leurs résultats, se lever pour faire un discours sur les collègues renvoyés et licenciés. Comment se sentir autrement que minable et ridicule lorsqu'il n'y a qu'un silence gêné pour vous répondre et un Securitas pour vous raccompagner vers la sortie ?



Pourtant lutter, c'est accepter que le ridicule ne tue pas, que ce qui est ridicule aujourd'hui, ne le sera pas forcément demain. Et ça paie, je veux dire cela permet de faire avancer des droits. En prenant le risque d'être ridicule, de porter en avant des revendications qui semblent mineures, on sait qu'elles sont les petites briques d'un édifice plus vaste, celui des conditions de travail. La tactique du saucissonnage à l'envers en quelque sorte !

Il ne faut pas négliger que, dans cette société de spectacle que nous vivons, l'intérêt des médias est souvent un moyen de faire pencher la balance. Et une revendication, a priori ridicule aux yeux du public, si elle est bien mise en scène, mettra les rieurs de notre côté, intéressera les médias et trouvera du succès.

J'en veux pour exemple les conducteurs de bus suédois de la compagnie Arriva qui dessert la ligne Roslagsbanan, reliant Stockholm entre sa banlieue nord et nord-est. Il faisait chaud, en juin, en Suède, pas moins de 35° et les uniformes masculins ne prévoient pas de shorts. « Notre politique est que vous devez être habillés de façon correcte et appropriée lorsque vous représentez Arriva, et cela signifie que vous devez porter des pantalons lorsque vous êtes un homme, et une jupe lorsque vous êtes une femme, mais en aucun cas un short. » Cependant, dans un pays sourcilieux sur les questions d'égalité des sexes, il serait clairement sexiste d'interdire la jupe aux unes et aux uns. Le syndicat a donc décidé que les hommes porteraient la jupe, plus agréable durant la canicule. Les médias ont su apprécier l'originalité du sujet et largement relayé l'information partout dans le monde. L'entreprise proposera dès l'automne des shorts, pour les uns et les unes ! Ridicule, disiez-vous ?

Valérie Solano

D'autres exemples dans le petit livre « Désobéir par le rire », Editions Le passager clandestin

La sécurité pour l'eau comme pour le train

Infrastructures et sécurité ont partie liée. Dans le domaine ferroviaire, la modernisation et la maintenance des installations et des matériels ne souffrent aucun défaut ni retard technique, comme l'ont hélas confirmé les tragiques accidents survenus récemment sur la ligne Paris-Limoges, à Saint-Jacques de Compostelle et à Granges-Marnand. D'autres réseaux font face aux mêmes exigences de fiabilité et d'adéquation. Ainsi le système d'approvisionnement en eau douce, crucial pour la survie des hommes, des animaux et des végétaux. A cet égard, nous connaissons en Suisse une situation doublement privilégiée: nous habitons le château d'eau de l'Europe et nous disposons d'une énergie hydraulique renouvelable au gré des saisons, régularisée par de puissants barrages d'altitude. Autre avantage: dans notre pays, contrairement à ce qui se passe par exemple en France, la gestion et la distribution de l'eau restent du ressort d'entreprises publiques dont les livraisons sont tarifées en vue de financer les lourds investissements nécessités par le développement et l'entretien des réseaux locaux et régionaux. Au point que nous n'imaginons pas les pro-



blèmes que représente, dans des pays moins favorisés, l'aménagement de puits, de canalisations, de citernes ou de réservoirs à ciel ouvert, voire de systèmes de livraison du précieux liquide, par camions le plus souvent. Et pourtant, nous avons tous vu la célèbre photographie de ce jeune enfant déshydraté et affamé, assis à même un sol aride, qui n'a manifestement plus la force de lutter contre la mort guettée par un charognard impatient.

Nous connaissons aussi les images de ces troupeaux réduits à l'état de carcasses séchant sous l'implacable soleil du Nordeste brésilien. Un récent rapport de la FAO détaille les options et techniques à mettre en œuvre en vue de faire face à la pénurie d'eau, pour l'agriculture et la sécurité alimentaire. Reste à trouver les moyens de financer les mesures à prendre... Qui dit rareté dit valeur, concurrence, spéculation, rivalités, bagarres, guerres même. L'eau, un bien commun dont l'Etat devrait assurer la qualité et la disponibilité, devient arme politique. Ainsi, certaines villes hongroises ont rationné, et même temporairement supprimé, l'alimentation des fontaines desservant au prix fort les communautés de

Roms. Et les forces armées égyptiennes menacent de couper l'eau – et les vivres – dans les campements des partisans du président destitué Mohammed Morsi.

Il arrive que les habitants aient l'occasion de défendre leur approvisionnement en eau. Par un vote, les citoyens de la localité de Piedras, dans les Andes colombiennes, ont refusé à la quasi-unanimité de laisser détourner leur eau pour desservir les installations de nettoyage du minerai extrait du très important gisement d'or découvert à 75 km de là. L'or bleu contre l'or jaune.

Si la pénurie d'eau est génératrice de pauvreté, de morts et de conflits, son abondance non maîtrisée n'est guère plus salutaire. Comment lutter contre les inondations sans un système de canaux ou de zones d'épannage comme les paysans du Nil en connaissent depuis la plus haute Antiquité? Comment parer la hausse du niveau des mers du monde liée au réchauffement climatique? Que faire des 300 000 litres d'eau contaminée libérés chaque jour par la centrale nucléaire non encore refroidie de Fukushima dont une bonne partie se déverse dans l'océan voisin? Bien de première nécessité, l'eau douce mérite les infrastructures et les techniques garantissant la sécurité sanitaire et alimentaire.

Yvette Jaggi

Standard du contrôle de la marche des trains pour la voie étroite

Voie métrique plus sûre

En 2011, l'Office fédéral des transports (OFT) a défini un standard de contrôle de la marche des trains auquel se conforment tous les chemins de fer à voie normale en Suisse. Quant aux chemins de fer à voie métrique et à voie spéciale (dits «à voie étroite»), ils seront tenus de respecter le nouveau standard (ZBMS) qui unifiera aussi le contrôle-commande de cette catégorie. Le ZBMS entre en vigueur ce 15 août.

Le contrôle de la marche des trains est un système automatique qui surveille les courses de train et intervient lorsque le mécanicien de locomotive ne réagit pas correctement aux positions d'un signal. La fré-

quentation toujours plus intense de nombreux tronçons ferroviaires contraint aussi les chemins de fer régionaux et les trains de banlieue à se doter de systèmes de contrôle-commande performants afin de ga-

rantir une exploitation sûre. Le standard ZBMS s'appuie sur un système existant (ZSI 127), établi sur des composants homologués sur le plan européen et déjà exploité avec succès chez la Zentralbahn (zb) et le Berner Oberland Bahn (BOB). Il unifiera les systèmes et permettra aussi aux chemins de fer à voie métrique et à voie spéciale de dégager des synergies et d'économiser des coûts. Pour les chemins de fer à voie normale, l'OFT a développé en 2011 la stratégie ETCS qui prévoit la mise en place de l'European Train Control System (ETCS) Level 2 sur



Le ZBMS est déjà exploité avec succès au Zentralbahn.

les nouveaux tronçons ainsi que le rééquipement, d'ici à 2018, de tout le réseau ferroviaire à voie normale avec l'ETCS Level 1 Limited Supervision. A partir de 2025, l'ETCS Level 2 sera étendu en fonction des besoins à l'ensemble du

réseau à voie normale. La gestion de l'ETCS des chemins de fer à voie normale revient aux CFF tandis que celle du standard ZBMS demeure dans un premier temps auprès de l'OFT.

Lausanne

Conductrice licenciée après avoir dénoncé la présence de caméras

La SEV a octroyé la protection juridique à la conductrice licenciée.

Le Tribunal de prud'hommes a cependant jugé son licenciement licite « pour des raisons économiques ».

Le 17 juin 2013, lors de la séance de jugement du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne, Jocelyne (nom d'emprunt) n'est pas intimidée par le président du tribunal, ni par les juges, les avocats et un public composé d'une douzaine de personnes. Cette femme de 47

avaient réellement confié moins de travail à MSA. Philippe Rapin, administrateur de MSA, a été quant à lui incapable d'apporter la preuve de la baisse du volume de travail. Christian Fankhauser, qui comparaisait à l'audience également en qualité de témoin, a affirmé que MSA avait déjà licencié du personnel qui avait osé faire valoir ses droits. Lors de sa déposition, le secrétaire syndical du SEV a relevé une étrange coïncidence: la lettre de licenciement de Jocelyne a été rédigée le même jour que la lettre que MSA a adressée au SEV pour lui signifier que les caméras n'ont pas été installées

« Dans son jugement, le Tribunal de prud'hommes a été clair: rien n'empêche un patron de licencier un employé. Dans notre pays, nous avons affaire à une justice bourgeoise! »

Christian Fankhauser, secrétaire syndical SEV

ans revendique à son ancien employeur MSA (Minibus Service SA) le versement de l'équivalent de quatre mois de salaire, soit 6852,40 francs, à titre d'indemnité pour licenciement abusif. Jocelyne a été engagée chez MSA en février 2011 comme conductrice auxiliaire de minibus. Elle a été licenciée le 22 décembre 2011 après avoir dénoncé la présence de caméras dans le local de prise de service des conducteurs. Au tribunal, l'avocat de MSA affirme que Jocelyne a été licenciée pour des raisons économiques: les tl (Transports publics de la région lausannoise) auraient été contraints de confier moins de travail à MSA. « Faux! » affirme Jocelyne. « MSA a engagé un nouveau conducteur juste après mon licenciement. » Michel Joye, directeur des tl, qui comparaisait à l'audience en qualité de témoin, était incapable de se souvenir si les tl

avaient réellement confié moins de travail à MSA. Philippe Rapin, administrateur de MSA, a été quant à lui incapable d'apporter la preuve de la baisse du volume de travail. Christian Fankhauser, qui comparaisait à l'audience également en qualité de témoin, a affirmé que MSA avait déjà licencié du personnel qui avait osé faire valoir ses droits. Lors de sa déposition, le secrétaire syndical du SEV a relevé une étrange coïncidence: la lettre de licenciement de Jocelyne a été rédigée le même jour que la lettre que MSA a adressée au SEV pour lui signifier que les caméras n'ont pas été installées pour contrôler le personnel mais pour surveiller un coffre. Dans son jugement du 10 juillet 2013, le Tribunal de prud'hommes a expliqué que le licenciement de Jocelyne pour des motifs économiques est parfaitement licite. Non seulement Jocelyne ne touchera pas les quatre mois de salaire qu'elle revendiquait, mais elle doit s'acquitter de 750 francs de frais judiciaires. Pas surpris par ce jugement, Christian Fankhauser ne cache néanmoins pas sa déception: « MSA n'a pas réussi à prouver qu'il y a eu une baisse du volume de travail pour justifier le « licenciement économique ». A l'évidence Jocelyne a été mise à la porte parce qu'elle a eu le courage de dénoncer non seulement la présence de caméras mais aussi un certain nombre de dysfonctionnements au sein de ce sous-traitant des tl. Dans son jugement, le Tribunal de prud'hommes a été clair: rien n'empêche un patron de licencier un employé. Dans notre pays, nous avons affaire à une justice bourgeoise! » **AC**



L'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail, ch. 2, art. 26, spécifie que: « Il est interdit d'utiliser des systèmes de surveillance ou de contrôle destinés à surveiller le comportement des travailleurs à leur poste de travail; lorsque des systèmes de surveillance ou de contrôle sont nécessaires pour d'autres raisons, ils doivent notamment être conçus et disposés de façon à ne pas porter atteinte à la santé et à la liberté de mouvement des travailleurs. » Dans son commentaire sur cette ordonnance, le seco spécifie « qu'on sait par expérience que les installations de surveillance peuvent provoquer des sentiments négatifs chez les travailleurs concernés, voire des atteintes à la santé. A cela s'ajoute le fait que cela peut détériorer le climat dans l'entreprise ». Malgré ce texte de loi et ce commentaire, le Tribunal de prud'hommes a jugé licite le licenciement de Jocelyne...

« Sous-traitance veut dire sous-évaluer et sous-payer! »

■ contact.sev: Pourquoi avez-vous voulu avec le SEV porter cette affaire jusqu'au Tribunal de prud'hommes?

Jocelyne: Parce que je voulais laisser une trace. Je voulais dénoncer les conditions de travail en vigueur chez MSA. Montrer à ces Messieurs de MSA et des tl qu'on ne peut pas faire n'importe quoi avec les employés. Aujourd'hui c'est moi qui ai réagi et j'ai perdu, demain ce sera quelqu'un d'autre et peut-être qu'il gagnera.

■ A part la présence de caméras, qu'est-ce qui ne joue pas chez MSA?

La formation initiale des conducteurs n'était pas payée, ainsi aucuns frais pour MSA. Par ailleurs, les conducteurs des lignes interurbaines doivent fournir eux-mêmes leur fonds de caisse. Les conducteurs doivent faire le plein des véhicules en dehors des heures de travail. Pour couronner le tout, les minibus circulent sur l'autoroute sans vignette...

■ Quelle leçon tirez-vous de cette affaire?

Que sous-traitance veut dire sous-évaluer et sous-payer. C'est le cas chez MSA qui reçoit des mandats des tl,

comme c'est le cas des conducteurs qui travaillent pour les entreprises sous-traitantes de CarPostal. Chez MSA je touchais 25.40 fr. de l'heure + 2.12 fr. à titre de 13^e salaire + 2.12 fr. pour les vacances. En engageant presque exclusivement du personnel auxiliaire et en limitant leur nombre d'heures de travail, cela permet à MSA d'éviter de payer la caisse de retraite. De plus, ils rabotent de partout pour que le travail effectué ne soit pas comptabilisé!

Propos recueillis par Alberto Cherubini

Les plans de mobilité d'entreprise ou comment modifier les comportements des travailleurs



« Chacun choisit ce qui lui convient le mieux »

Virginie Kauffmann, géographe de formation, travaille comme conseillère en matière de mobilité. Elle nous explique ici ce qu'est un plan de mobilité, à quoi il sert et à qui il s'adresse.

■ **contact.sev: Virginie Kauffmann, vous élaborez des plans de mobilité d'entreprise. Qu'est-ce que c'est exactement ?**

Les plans de mobilité émergent d'une idéologie nouvelle. Longtemps on a planifié en fonction des infrastructures: à chaque fois que le système est saturé, on augmente l'offre en créant des infrastructures nouvelles. Cela fonctionne à moyen terme, mais on arrive très vite à saturation. Et on n'en finit plus.

■ **Et que proposez-vous à la place ?**

Au lieu de créer de nouvelles infrastructures, on essaie

d'abord de mieux utiliser celles qui existent. On essaie d'éviter certains déplacements par divers moyens: télétravail, vidéoconférence, etc. Pour les trajets indispensables, on cherche à influencer le comportement des employés pour qu'ils privilégient des modes de transport écologiques comme les transports publics, la marche à pied, le vélo ou encore le covoiturage. Et si vraiment on doit recourir à la voiture, on choisit des véhicules écologiques (hybrides par exemple).

■ **Avec les plans de mobilité, on cherche à influencer le comportement de l'être humain ?**

Exactement. Ce mouvement est apparu aux Etats-Unis dans les années 80 puis est arrivé en Europe. En Suisse, des entreprises comme ABB, Novartis et Rolex ont joué le rôle de précurseurs. Le plan de mobilité sert à optimiser la mobilité générée par une entreprise. Il peut s'agir des déplacements de travailleurs, mais aussi de la clientèle, des livreurs, etc. Il sert surtout à rationaliser l'utilisation de la voiture.

■ **Pour quelles raisons un chef d'entreprise aurait-il envie d'entamer ce genre de démarche ?**

Les déclencheurs peuvent être les suivants: frais de stationnement élevés, pollution, opposition des associations de

défense de l'environnement (qui négocient ensuite la mise sur pied d'un plan de mobilité!), volonté de faire quelque chose pour le bien-être des employés, volonté de donner une image d'entreprise responsable à l'extérieur.

■ **Et concrètement, de quoi a l'air le plan de mobilité ?**

Il s'agit finalement d'un panier composé de différentes mesures possibles. Chaque employé a des besoins divers, il s'agit donc de

« Si vraiment les trajets sont indispensables, on privilégie des modes de transport écologiques comme les transports publics, la marche à pied, le vélo ou encore le covoiturage. »

proposer des solutions individuelles. Chacun regarde les possibilités qui lui sont offertes et il choisit ce qui lui convient le mieux.

■ **On part donc du principe que les travailleurs ne choisissent pas le meilleur moyen de transport pour leurs déplacements ?**

Lorsqu'on sait que quasi la moitié des déplacements pour le travail font moins de 5 kilomètres et qu'ils se font en voiture, on peut penser que oui. Et dans plus de 90% de cas, une seule personne est à bord de sa voiture.

■ **Et dans le panier d'une entreprise lambda, que peut-**

on trouver par exemple ?

Des job-abo: l'entreprise participe à l'achat d'un abonnement de transports publics. Des primes au déménagement: on incite les salariés à se rapprocher de leur lieu de travail. Des primes d'éco-mobilité aux employés utilisant le vélo ou la marche comme mode de déplacement domicile/travail. Le bonus «place de parc garantie» offert autrefois par l'entreprise est un peu dépassé. Il y a désormais d'autres bonus à distribuer!

■ **On ne peut pas forcer les employés à puiser dans le panier, non? Et si personne ne change de comportement après le passage de votre équipe et l'élaboration du plan de mobilité ?**

La gestion du stationnement est un levier très efficace! Mais il faut veiller à la contrebalancer par des mesures incitatives: bien sûr, plus le choix et le nombre de «produits» dans le panier est grand, plus les effets sont importants.

■ **Y a-t-il des plans de mobilité plus difficiles à mettre en place que d'autres ?**

C'est clair. Actuellement, je travaille sur une zone d'activités qui comptera à terme près de 10 000 emplois. L'emplacement est proche de l'autoroute, doté de parkings à volonté. C'est difficile de motiver les gens à se déplacer autrement qu'en voiture!

■ **Y a-t-il un moment idéal pour mettre un plan en place ?**

C'est beaucoup plus facile de le faire avant l'implantation de l'entreprise, donc avant que les habitudes ne soient installées. Mais ça reste possible à tout moment.

■ **Les travailleurs ignorent peut-être parfois ce qui s'offre à eux en matière de pistes cyclables, de transports publics, etc, non ?**

Exactement. L'entreprise devrait

BIO

Virginie Kauffmann a 36 ans et vit à Fribourg depuis une année, tout en travaillant à 80% à Berne. Elle est jurassienne d'origine, a effectué des études de géographie à l'Université de Neuchâtel ainsi qu'un postgrade en développement urbain durable à l'Université de Lausanne. Elle travaille au Büro für Mobilität AG (bfm) à Berne depuis 2008. Auparavant, elle a travaillé de 2003 à 2008 à l'ATE.

Ses hobbies: sports d'hiver, vélo, jardinage. Et comment se rend-elle au travail? Elle le fait à vélo ou en bus, puis en train et finalement en marchant.



Virginie Kauffmann travaille au centre ville de Berne, à proximité immédiate de la gare.

informer ses employés sur les offres de transport à disposition. Les HUG (Hôpitaux Universitaires Genevois) ont par exemple un très bon concept, avec site Internet, campagne d'affichage, flyers. Des centrales de mobilité voient également le jour dans certaines zones industrielles: on y donne des renseignements et conseils utiles.

«Une nouvelle valeur prend de l'ampleur: on privilégie la qualité de vie au lieu de la richesse.»

■ **Remarquez-vous une différence d'attitude entre la Suisse alémanique et la Suisse romande?**

Les Romands sont des latins, aiment leur voiture, sont plus individualistes et n'aiment pas qu'on leur impose des règles. En Suisse alémanique, il y a davantage d'esprit collectif et une plus grande disposition à remettre en cause l'hégémonie de la voiture. Partout, cependant, on poursuit un même objectif: l'amélioration de la qualité de vie.

■ **Y a-t-il donc davantage d'entreprises qui font appel à vous en Suisse alémanique?**

Non, les demandes viennent de partout! On ne distingue pas de différence entre les différentes zones linguistiques de la Suisse.

■ **Est-il plus facile d'agir en ville qu'en campagne?**

Attention, les zones rurales ne sont pas des cas perdus, contrairement à ce que certains pensent parfois! Exemple: «Emmental bewegt!» (L'Emmental bouge!), avec des actions de promotion du vélo électrique, des livraisons à domicile à vélo, la construction d'installations de stationnement sécurisées pour les vélos aux abords des gares, des cours pour se familiariser avec l'univers des transports publics, etc.

■ **A-t-on déjà du recul? Sait-on**

quels sont les effets à moyen terme observés suite à la mise en place d'un plan de mobilité?

Les statistiques montrent que 8 à 30% changent de comportement. Les collaborateurs sont plus en forme, ils ne vivent pas le stress des embouteillages, ni la recherche de place de parking. Ils mangent moins, perdent du poids parce qu'ils bougent davantage et grillent leur propre carburant! Enfin, ils se sentent considérés par leur employeur et cela augmente la satisfaction au travail.

■ **Quel est le genre d'entreprises visé?**

Ce sont les grandes entreprises qui sont les premières visées car ce sont elles qui ont l'impact le plus grand. Les changements de comportement au sein de ce genre d'entreprise peuvent avoir des effets significatifs. Mais la gestion de la mobilité s'adresse aussi aux PME.

Propos recueillis
par Henriette Schaffter

Deux exemples concrets: CFF et TPG

Aux CFF, il n'y a pas de plan de mobilité proprement dit, mais la mobilité dite douce va de soi. «Chaque collaborateur reçoit un abonnement général 2^e classe si son pourcentage de travail dépasse 50%. Donc quasi tous les employés travaillant avec des horaires de bureau prennent le train.» expliquent Patricia Claivaz, porte-parole aux CFF. Les exceptions? Ceux qui travaillent avec des horaires irréguliers, comme les mécanos ou tous ceux qui assurent un service de piquet au niveau de l'exploitation. «Mais il est clair que les CFF font tout pour que les collaborateurs n'aient pas besoin de voiture: les séances s'organisent souvent en gare, les bâtiments CFF sont à proximité des gares. Lorsque les CFF construisent ou s'installent dans de nouveaux bâtiments, la proximité d'une gare est un critère essentiel.» poursuit-elle. C'est le cas au Wankdorf à Berne et également au nouveau siège

Cargo à Olten. Au Wankdorf, il y aura des vélos électriques à disposition des collaborateurs pour faire de petits déplacements en ville. C'est déjà le cas au siège central. Pour Patricia Claivaz, «il est clair qu'il n'y aura pas un parking de 1700 places pour les 1700 collaborateurs qui travailleront au Wankdorf.» A noter que les collaborateurs CFF bénéficient d'un tarif préférentiel pour l'abonnement à Mobility.

Les TPG ont eux établi un vrai plan de mobilité en 2010: abonnement unireso à prix préférentiel, promotion du covoiturage, mise à disposition de vélos électriques pour les trajets professionnels et aide financière pour l'achat de vélos électriques à titre privé. La navette tpg pour le personnel de conduite a été également adaptée la réalité actuelle du terrain et plein d'autres mesures ont été prises.

Hes

Canada

Un magnat du rail impliqué dans la catastrophe de Lac-Mégantic

Edward Burkhardt est un champion planétaire des restructurations et privatisations des chemins de fer. Il est le propriétaire de la compagnie MMA (Montreal Maine & Atlantic) dont un train fou a causé en juillet la mort de 47 personnes au Québec.

Samedi 6 juillet, un train marchandises de 72 wagons-citernes de la compagnie privée MMA, transportant du pétrole, a déraillé près de la petite ville québécoise de Lac-Mégantic, provoquant la mort de 47 personnes.

«L'un des 16 cheminots du siècle...»

L'Américain Edward Burkhardt, 75 ans, est le propriétaire de la

compagnie Montreal Maine & Atlantic (MMA), une filiale du groupe Rail World dont Burkhardt est également le patron. En 1999, le magazine américain «Railway Age» l'a désigné comme «l'un des 16 cheminots du siècle».

Ce redoutable homme d'affaires a joué un rôle clé dans des privatisations de chemins de fer en Australie, Nouvelle-Zélande, Grande-Bretagne, Pologne et bien entendu aux Etats-Unis et au Canada.

Le boom pétrolier profite au rail
C'est en 2002 qu'Edward Burkhardt a racheté MMA, une compagnie active en Amérique du Nord et au Québec. Il y a une dizaine d'années MMA était en plein déclin avec son réseau de quelque 800 kilomètres de voies ferrées, le transport de bois et de pâte à papier ne faisant plus recette.



E. Burkhardt.

Mais Edward Burkhardt avait flairé le boom pétrolier que connaît l'Amérique du Nord. Un boom qui profite au rail, les compagnies pétrolières ne voulant pas investir dans des pipelines. «9500 wagons-citernes ont circulé sur les voies ferrées américaines en 2008. En 2012 ce nombre est passé à 234 000 wagons et dépassera aisément les 300 000 cette année» («Le Devoir», quotidien québécois).

Accidents en séries

Mais notre «cheminot du siècle» ne se soucie pas de l'entretien des 800 kilomètres de voies de sa compagnie MMA. De plus, il diminue le nombre d'employés alors que le trafic

est en pleine croissance. «Depuis de nombreuses années, les syndicats des chemins de fer en Amérique du Nord attirent l'attention sur le fait que la réduction par les patrons des effectifs dans les trains pose une question de sécurité pour les cheminots et les communautés que les trains de marchandises traversent chaque jour», écrit «The Militant», hebdomadaire socialiste de Montréal. Selon la très officielle et américaine «Federal Railroad Administration», en 2012, la compagnie MMA a connu 36,1 accidents par million de miles parcourus, par rapport à la moyenne nord-américaine de 14,6 accidents par million de miles parcourus. Et selon un rapport du «Wall Street Journal», les trains de MMA ont depuis 2000 renversé sept fois des produits dangereux.

Un aventurier néolibéral

Après la catastrophe ferroviaire de Lac-Mégantic, le magnat du rail Edward Burkhardt n'a rien trouvé de mieux que de licencier un employé de MMA qui aurait été selon lui coupable de ne pas avoir mis les freins manuels sur les wagons. L'attitude d'Edward Burkhardt a suscité une vague d'indignation au Québec, comme l'illustre cette réaction du blogueur canadien Marc Bonhomme: «Cet aventurier néolibéral a surfé sur la vague de privatisation des compagnies de chemin de fer pour ensuite revendre certaines à prix fort une fois «rationalisées». On sait maintenant ce que ce bandit de grand chemin entend par rationaliser. Qu'on exproprie sans compensation la partie québécoise de sa compagnie dans les plus brefs délais!» **AC**

Sous-fédération VPT

Soutien aux employés du métro de Bucarest

Ce printemps, le comité central de la VPT a demandé au gouvernement roumain d'intervenir dans le conflit qui oppose la direction aux employés du métro de Bucarest.

Depuis plus d'une année, le syndicat du personnel du métro de Bucarest (4 500 employés) est en conflit avec la direction de Metrorex SA, la société d'Etat qui exploite le métro. Ce printemps, la Fédération européenne des transports (ETF) a demandé à ses affiliés d'écrire une lettre au gouvernement roumain et à la

mairie de Bucarest pour qu'ils interviennent dans ce conflit de travail. Le syndicat du personnel du métro de Bucarest revendique la signature d'une nouvelle CCT et une augmentation salariale de 26%. Par ailleurs le syndicat s'inquiète des conséquences négatives que pourrait avoir le changement de propriété du métro qui devrait passer des mains de l'Etat roumain (21,5 millions d'habitants) à celles de la Ville de Bucarest (1,7 million d'habitants).

Le secrétaire d'Etat aux transports répond à la VPT

La demande de l'ETF a été présentée aux membres du comité central de la VPT réunis début avril à Davos. A l'unani-

mité, le comité central de la VPT a décidé d'écrire au gouvernement roumain et à la mairie de Bucarest pour qu'ils interviennent dans ce conflit syndical. Début juillet, à sa grande surprise, le président central de la VPT Gilbert D'Alessandro a reçu une

missive signée par le secrétaire d'Etat du Ministère des transports roumain. Dans cette lettre, le secrétaire d'Etat explique les raisons budgétaires – liées à la situation des finances publiques – qui poussent le gouvernement roumain et la société Metrorex SA à ne pas céder aux revendications sala-

riaux du syndicat roumain. Par contre, le secrétaire d'Etat fait part de son souhait de voir aboutir les négociations pour le renouvellement de la CCT et

«Le salaire moyen d'un employé du métro de Bucarest s'élève à 3 776 leu roumains par mois (1 060 francs).»

affirme que le projet de transfert du métro de l'Etat roumain à la ville de Bucarest a pour but d'améliorer l'interaction entre les différents modes de transports publics de Bucarest et les communes avoisinantes.

Solidarité sans frontières

A noter que le conflit perdure et que si un accord n'intervient

pas ces prochaines semaines, le syndicat Unity – Free Union Metro menace de déclencher une grève. Le salaire moyen d'un employé du métro de Bucarest s'élève à 3 776 leu roumains par mois (1 060 francs) et cela fait 5 ans que les salaires n'ont pas bougé malgré une inflation annuelle variant entre 3,5% et 8%, ce qui représente une considérable perte du pouvoir d'achat. «Je trouve que c'est de notre devoir, lorsqu'on nous sollicite, d'intervenir ne serait-ce que par des lettres, pour appuyer les revendications syndicales de collègues d'autres pays, car la solidarité est sans frontières», relève Gilbert D'Alessandro. **Alberto Cherubini**

Protection des travailleurs dans le cadre des mises au concours des lignes régionales de bus

« Il s'agit d'éviter le dumping salarial »

Dès le 1^{er} juillet, les nouvelles règles pour les mises au concours du transport régional voyageurs sont entrées en vigueur avec quelques garde-fous pour la protection des conditions de travail. Mais les CCT restent plus que jamais le meilleur outil pour faire défendre les droits du personnel des transports publics.

La Suisse compte un millier de lignes de transports publics régionaux par bus. Depuis 1996, une trentaine de lignes de bus ont été mises au concours sur la base de critères peu précis. La procédure d'appel d'offres a été clarifiée et adoptée en mars 2012 par le Parlement dans le cadre de la Réforme des chemins de fer 2.2. L'Office fédéral des transports (OFT) est désormais l'autorité compétente pour l'octroi de toutes les concessions. L'Ordonnance sur l'indemnisation du trafic régional des voyageurs (OITRV), qui est entrée en vigueur le 1^{er} juillet, précise les conditions des mises au concours et leurs modalités. *contact.sev* a demandé à l'OFT quelques éclaircissements concernant la protection des con-

ditions de travail dans le cadre de ces mises au concours.

■ **contact.sev:** Dès le 1^{er} juillet, si une nouvelle entreprise remporte une mise au concours, elle doit proposer les postes de travail «aux conditions en usage dans la branche». Dans les cantons où il n'y a pas de convention collective cadre, quels sont les critères pour établir «les conditions en usage dans la branche»?

OFT: Nous sommes encore en train de définir certains critères. Une étude sur les conditions usuelles appliquées dans le trafic voyageurs régional va encore livrer des éléments importants. Cette étude a déjà montré que la plupart des entreprises sont soumises à une CCT cantonale. Aujourd'hui déjà, il est courant lors de mises au concours d'exiger le respect des CCT en vigueur.

■ **Est-ce que l'entreprise qui a remporté une mise au concours peut proposer des conditions de travail inférieures à l'entreprise précédemment mandatée?**

Ce sont les conditions de travail usuelles de la branche qui doivent être respectées et non les conditions de travail en vigueur dans l'entreprise précédemment mandatée. La nou-



En cas de mises au concours de lignes de bus, le cadre légal n'est pas suffisant pour défendre les droits du personnel des transports publics. D'où la nécessité de négocier de bonnes CCT.

velle entreprise peut proposer des salaires plus bas que l'ancienne, mais il faut que ces salaires respectent les conditions usuelles de la branche.

■ **Les frais de personnel correspondent grosso modo à 70% des frais d'exploitation d'une ETC. Quel est le but visé par ce nouveau cadre législatif qui régit les mises au concours des lignes de bus: faire des économies ou éviter le dumping?**

Il s'agit d'éviter le dumping salarial. Les mises au concours ne servent pas seulement à faire baisser les coûts mais à gagner des synergies en créant de nouveaux réseaux de transports et à améliorer la qualité. Les mises au concours existent depuis 1996. Il s'est toutefois

avéré que le processus de mises au concours n'était pas clair pour toutes les parties impliquées. La raison de ces adaptations est donc – sur le plan juridique – surtout d'ordre formel.

■ **Suite à une mise au concours, est-ce que l'ancienne entreprise peut exiger que**

la nouvelle reprenne son matériel roulant?

Oui, l'ancienne entreprise peut exiger de la nouvelle qu'elle reprenne son matériel roulant. Toutefois, les commanditaires doivent éclaircir ce point avec l'ancienne entreprise déjà avant la mise au concours.

Propos recueillis par Alberto Cherubini

Pas de mises au concours pour le rail, la navigation et les remontées mécaniques

S'agissant des mises au concours des lignes régionales ferroviaires, le Conseil fédéral et le Parlement restent très sceptiques. Depuis 1996, un seul appel d'offre a été réalisé dans ce domaine, et qui de plus a abouti à un résultat peu concluant en raison notamment de la complexité du système ferroviaire. La procédure a finalement été interrompue. Les mises au concours demeureront donc facultatives pour l'offre ferroviaire. Et elles ne sont pas d'actualité pour les prestations par installations à câbles ou par bateau indemnisées par la Confédération.

« Nous ne comprenons pas ces craintes »

Un mois à peine après l'entrée en vigueur de ces ordonnances, des directeurs d'entreprises de transport concessionnaires (ETC) ont déjà fait savoir que les nouvelles règles de mises au concours font la part belle aux entreprises qui offrent des conditions de travail moins favorables à leurs employés. De plus, en cas de changement d'entreprise adjudicataire, ces directeurs craignent d'être contraints de vendre au nouvel exploitant le matériel roulant et les infrastructures (par exemple ga-

rages) de l'entreprise qu'ils dirigent. Pour l'OFT, ces craintes ne sont pas fondées: «Nous ne comprenons pas ces craintes, d'autant plus qu'aucune mise au concours n'est prévue ces prochains temps, et qu'en règle générale, en raison des nouvelles prescriptions légales, une convention d'objectifs d'une durée d'au moins 4 ans doit être conclue pour des lignes existantes. Ce n'est que plus tard, si les objectifs ne sont pas atteints, qu'une mise au concours peut être effectuée pendant la durée de la

concession. Si cela devait ensuite aboutir à une mise au concours ou au renouvellement de la concession, les commanditaires de prestations auraient, sous certaines conditions, la possibilité d'exiger que le matériel roulant, financé par les commanditaires, ou encore les garages, soient repris par ceux qui ont remporté la mise au concours. L'ancienne entreprise serait alors indemnisée et la valeur comptable résiduelle lui serait remboursée.»

AC

LIGNES MENACÉES

L'article 19 de l'Ordonnance sur l'indemnisation du trafic régional des voyageurs (OITRV) est celui qui a été le plus médiatisé. Cet article stipule que les lignes de chemin de fer dont le degré de couverture des coûts est inférieur à 30% sont menacées de disparaître au profit de lignes de bus. Dans une première mouture, la barre était fixée à 50%. Qu'est-ce qui a fait changer d'avis au Conseil fédéral? Réponse de l'OFT: «En raison de la

pression politique et de la critique à l'encontre de la proposition qui figurait dans la consultation de l'automne 2012, on est passé de 50% à 30%. Mais il faut bien souligner ici qu'il ne s'agissait que d'établir un critère de contrôle et pas un critère de réalisation. Une couverture des coûts de 30% au lieu de 50% permet en outre de diminuer la charge administrative que de telles vérifications exigent.»

AC

Votation du 22 septembre : non à la libéralisation des horaires d'ouverture des magasins

« Il faut contrecarrer la banalisation du travail et du dimanche. C'est dans notre intérêt de nous opposer aux péjorations planifiées par la majorité de droite des Chambres fédérales. »

Gilbert D'Alessandro, président central VPT



Prenons le temps !

Consommer 24 heures sur 24 signifie travailler 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Les propositions de libéralisation des heures d'ouverture des magasins auront inévitablement des conséquences sur les employés des transports publics qui savent bien, eux, ce que signifie devoir travailler le dimanche. Ces initiatives ont un impact négatif également sur la loi fédérale sur le travail, sur la santé et sur les relations entre les travailleuses et travailleurs, comme l'explique Luca Cirigliano, responsable au sein de l'Union syndicale suisse du dossier du droit et de la santé au travail.

Nous vivons dans une société où les minutes sont comptées. Il faut toujours se dépêcher, tête baissée sur les machines, les yeux rivés sur l'écran. Hommes et femmes passent la majeure partie de leur temps sur leur lieu de travail et, dès que possible, ils partent en courant vers leurs occupations extra-professionnelles. Tout doit être fait en vitesse pour être productif, concurrentiel. Dans l'horloge de l'économie globalisée, l'être humain n'est devenu qu'un petit engrenage. Pourtant le temps constitue un point de référence fondamental. C'est pourquoi il ne faut pas permettre que les nuits et les dimanches nous soient volés au nom d'un concept de prétendue modernité véhiculé par les adeptes du néolibéralisme.

■ **Quel est l'objectif de l'association Alliance pour le dimanche outre la votation du 22 septembre ?**

Il s'agit d'un projet de société de longue durée dont le but est « d'humaniser » l'économie. J'aimerais reprendre les propos d'un évêque qui a fait une analyse très pertinente: le rythme hebdomadaire avec la pause dominicale est « la grande invention humaine du calendrier, et depuis toujours sa valeur a été celle de régler

l'équilibre entre le travail et le temps libre ». J'ai l'impression qu'aujourd'hui on cherche à aller dans le sens contraire. Les grandes chaînes commerciales, l'Union pétrolière suisse et le lobby des stations d'essence cherchent à ouvrir leurs magasins 7 jours sur 7 pour engranger le plus d'argent possible. Et ceci aux dépens des travailleurs, de la vie sociale et aussi de l'environnement, vu que nous parlons

de stations d'essence que l'on ne peut rejoindre qu'en véhicule privé... L'Alliance pour le dimanche dit: « Cela suffit, on ne peut plus continuer ainsi! »

■ **Des employés de nombreux secteurs professionnels – par exemple les hôpitaux, les transports publics, la police – doivent travailler le dimanche. En quoi peuvent-ils se sentir concernés par l'Alliance pour le dimanche ?**

Aujourd'hui, un certain nombre de secteurs professionnels sont effectivement tenus d'être en activité la nuit et le

dimanche principalement dans le service public. Mais maintenant, avec cette modification de la loi sur le travail qui offrirait la possibilité d'ouvrir 24 heures sur 24 les shops sur toutes les routes principales, nous entrons dans une autre dimension! Ce type de banalisation du travail du dimanche, 24 heures sur 24, aurait des répercussions néfastes sur les tours de service des employés des transports publics qui de-

viendraient plus intensifs. J'aimerais aussi faire remarquer un autre problème de dimension beaucoup plus générale: les magasins des stations-service se transformeraient en de véritables lieux de consommation d'alcool à bas prix, surtout pour les jeunes du samedi soir et les noctambules. L'expérience et les études sur l'abus d'alcool démontrent que plus il est facile d'en acheter, plus la violence et le vandalisme augmentent. Donc, les employés

des transports publics qui sont déjà aujourd'hui confrontés à ce type d'incivilités et de violence sur les bus et les trains risqueraient de subir les effets collatéraux de cette libéralisation.

■ **Quel impact aura cette modification de la loi sur le travail si elle venait à être acceptée par le peuple ?**

La loi sur le travail existe pour réduire les risques du travail

venait à ajouter les propositions faites au Parlement (Lombardi, Bertschy, Abate) qui visent à banaliser purement et simplement le travail de nuit et du dimanche.

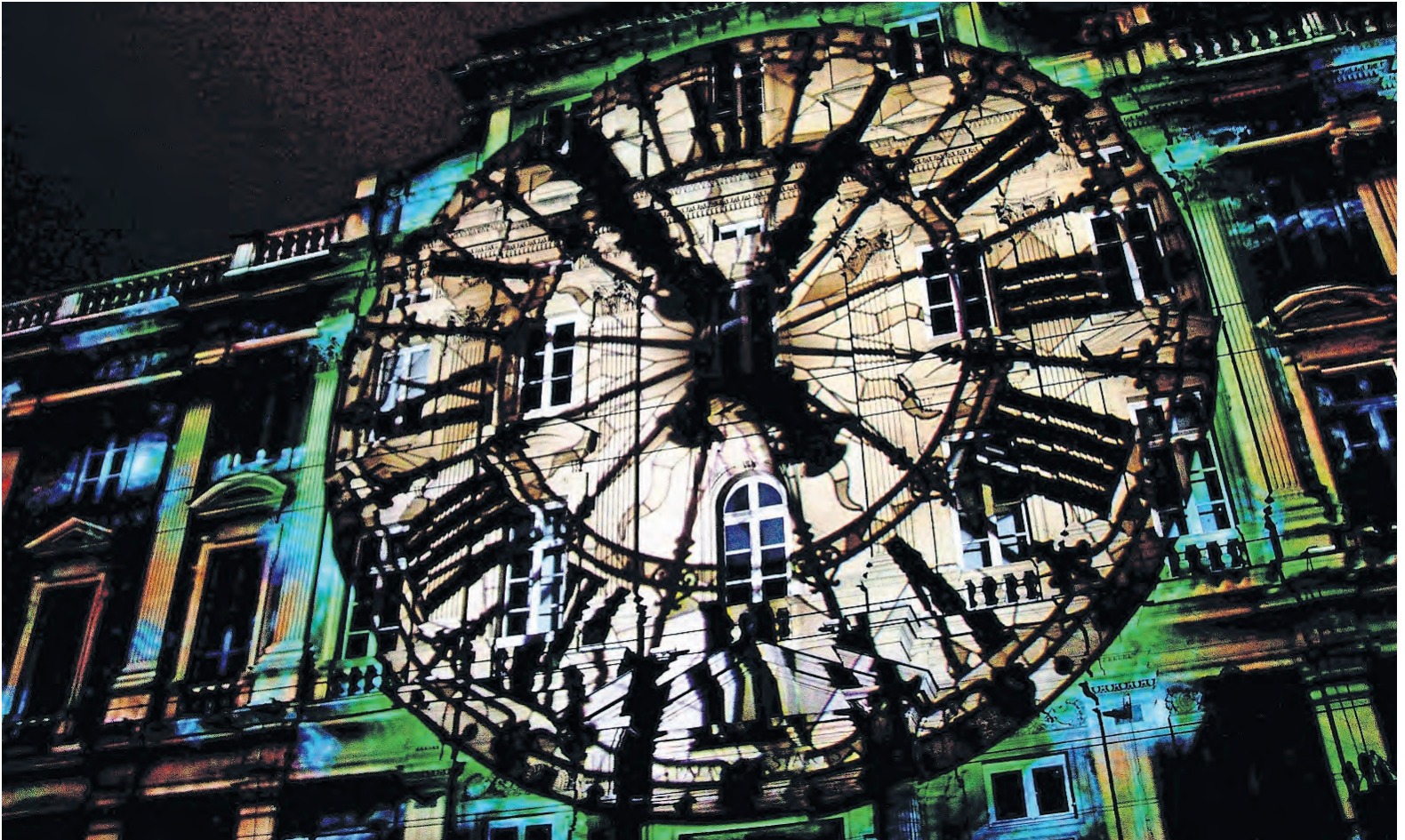
■ **Il y a eu dans un passé récent 12 votations populaires cantonales ou communales sur 13 qui ont clairement rejeté des demandes d'extension des horaires d'ouverture des magasins. Au sein du Parlement fédéral il y a des politiciens qui s'obstinent à vouloir aller dans le sens contraire. Comment interprétez-vous cet entêtement ?**

Dans le domaine du droit du travail, nous constatons la victoire au Parlement d'une politique qui soutient les intérêts des grandes sociétés, même parfois au détriment du bien commun ou carrément de la souveraineté des cantons qui ont quasi tous déjà refusé des projets d'extension des heures d'ouverture des magasins. Des parlementaires sont davantage au service des lobbys que des citoyens qui les ont élus. Dans le cas de l'initiative Lüscher, c'est l'Union pétrolière suisse qui a fait pression pour que, petit à petit, l'on transforme leurs stations-service en de véritables petits centres commerciaux qu'elle souhaite voir ouverts 24 heures sur 24, 7 jours

« Nous, les syndicats de toutes les catégories professionnelles et de toutes les régions linguistiques, nous devons combattre cette modification de la loi sur le travail. Nous devons nous allier avec les forces qui veulent protéger le dimanche comme jour de repos pour le plus grand nombre possible de gens. »

Luca Cirigliano, juriste, secrétaire central de l'Union syndicale suisse





Accordons-nous du temps car le temps c'est la vie.

sur 7. Si nous pensons plus particulièrement à la vente d'alcool, c'est clair que cette extension sera financièrement très intéressante pour les grandes sociétés pétrolières... Pour elles, il n'y a pas de petit profit. Après le lobbying parlementaire, l'Union pétrolière suisse – ou plus précisément sa « filiale » créée récemment, l'Association des exploitants des stations-service de Suisse (AESS) – fera tout ce qui est en son pouvoir pour remporter la votation du 22 septembre. Je crains qu'avec economiesuisse et d'autres lobbys patronaux, l'Union pétrolière suisse s'apprête à injecter des centaines de millions de francs dans la campagne pour cette votation, des montants que nous n'avons pas.

■ **Consommer 24 heures sur 24 signifie travailler 24 heures sur 24: cela veut dire que nous sommes tous concernés par cette votation, n'est-ce pas ?**

C'est exact. C'est pour cela que nous, les syndicats de toutes les catégories professionnelles et de toutes les régions lin-



Luca Cirigliano

guistiques, nous devons combattre cette modification de la loi sur le travail. Nous devons nous allier avec les forces qui veulent protéger le dimanche comme jour de repos pour le plus grand nombre possible de gens.

C'est pour cette raison qu'au sein de l'Alliance pour le dimanche se sont regroupés les partis de gauche, les syndicats et les Eglises. Même la Société suisse de la médecine du travail est membre de l'Alliance pour le dimanche. Nous voterons sur une question d'importance fondamentale: voulons-nous limiter le travail de nuit et

22 SEPTEMBRE : QUEL ENIEU ?

Le 14 décembre 2012, les Chambres fédérales acceptaient l'initiative parlementaire du conseiller national genevois Christian Lüscher demandant la **modification de la loi sur le travail** afin de permettre l'ouverture des shops des stations-service la nuit et le dimanche. Les syndicats, associés au sein de l'Alliance pour le dimanche, ont lancé un référendum pour combattre ce démantèlement. Référendum qui a abouti avec plus de 86 000 signatures. Le 22 septembre on votera sur cette énième tentative de démantèlement de la loi sur le travail qui semble en apparence concerner uniquement les magasins des stations-service. Mais si cette modification devait être acceptée par le peuple suisse, elle provoquerait d'ultérieures

dérèglementations dans le secteur de la vente et, par ricochet, sur d'autres secteurs (par exemple transports routiers pour effectuer les livraisons dans les magasins).

Votons donc NON le 22 septembre à l'extension des horaires des shops. Dans toute la Suisse s'est constituée l'**Alliance pour le dimanche** qui regroupe syndicats, associations, partis politiques, Eglises, médecins du travail, organisations féministes. Cette Alliance du dimanche – qui est un mouvement à l'échelle européenne – se bat pour que le dimanche soit un jour de repos pour le plus grand nombre de personnes possible, un jour consacré à la famille, aux amis, au ressourcement, aux loisirs.

du dimanche au strict nécessaire ou voulons-nous libéraliser la loi sur le travail petits pas par petits pas, jusqu'à ce que le travail de nuit et du dimanche devienne la norme comme c'est déjà le cas aux Etats-Unis ? Aux USA, non seulement les magasins, mais également les banques, les assurances, les professions libérales, les agences immobilières, etc. sont ouvertes le dimanche.

■ Oui, mais à quel prix !

Dès les premières mesures de libéralisation du droit du travail, nous assistons à une certaine détérioration de la protection de la santé sur les lieux de travail. Des études effectuées en Suisse le confirment: ce sont surtout les modèles de travail « flexibles » qui englobent le travail de nuit et du dimanche qui peuvent constituer une menace pour la santé: insomnies, problèmes de concentration, gastrites, dépres-

sions, voire même infarctus. En sacrifiant le dimanche aux intérêts de l'Union pétrolière suisse, cela augmentera le danger de la désintégration et de l'atomisation du tissu social: il sera toujours plus difficile de se retrouver tous ensemble dans les lieux de culte ou en famille, avec des amis et des collègues autour d'une table, pour parler de politique, bavarder ou plus justement profiter d'un moment de détente.

Françoise Gehring

Gilbert D'Alessandro, président central de la VPT, met en garde contre la banalisation du temps de travail

« Il y a des valeurs sociales à défendre »

Travailler 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24 signifie importer le modèle américain. Avec toutes les conséquences négatives que cela peut avoir également pour le secteur des transports publics.

Gilbert D'Alessandro coupe court. « Nous ne sommes pas des Américains ! L'américanisation de l'économie et de la société entraînerait de graves conséquences sociales. Nous avons un devoir de mémoire : il y a des valeurs sociales et culturelles qui ont fait l'histoire de l'Europe et de notre pays et qui font partie intégrante de notre vie quotidienne. Ce sont des valeurs de solidarité, de proximité, de respect, de participation, de partage. » Le président central de la VPT n'a pas de doutes : « Travailler 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24 signifie banaliser le travail, déstructurer la famille ainsi qu'un pan entier de valeurs communautaires. Et puis soyons clairs : si l'on va dans cette direction, on va renforcer l'hégémonie des grandes chaînes de distribution au détriment des épiceries de quartiers et de villages qui seront condamnées à disparaître. Ça ne va pas ! »

Comme conducteur de bus à Fribourg, Gilbert D'Alessandro sait parfaitement ce que cela signifie de devoir travailler le dimanche : c'est donc en pleine connaissance de cause qu'il



G. D'Alessandro: « Avant d'être consommateur, nous sommes des êtres humains et des citoyens. »



en défend la valeur. Une valeur qui risque d'être gravement menacée aussi pour le personnel des transports publics. « Si, comme le souhaite la droite du Parlement, le dimanche et la nuit doivent devenir la norme – explique D'Alessandro en scrutant l'avenir – dans les transports publics on voudra remettre en cause les indemnités du dimanche et pour le travail de nuit. Je n'arrête pas de dire à mes collègues que la libéralisation des horaires d'ouverture des magasins représente un réel danger pour nous tous. »

Selon Gilbert D'Alessandro, il faut qu'au niveau politique et syndical on réponde de manière plus forte à ces attaques. « La droite taxé de conservateurs ceux qui défendent les droits des travailleurs. Tandis que ceux qui défendent la libéralisation des heures d'ouverture des magasins seraient les modernes. Mais quel modèle

de société voulons-nous ? Celui qui plaît à la droite bourgeoise et à l'UDC et qui est toléré par la gauche caviar ? Moi je ne suis pas d'accord. Je crois que l'heure est venue de tenir avec force un autre discours : nous sommes avant tout des êtres humains et des citoyens, pas des consommateurs boulimiques. Le pouvoir d'achat ne va pas augmenter parce qu'il y a davantage de temps pour faire des achats ; au contraire, aujourd'hui une bonne frange de la population a moins d'argent. Nous devons nous battre pour améliorer les salaires et les conditions de travail. Nous devons transmettre à nos prochaines générations un cadre légal qui les protège. En tant que syndicat nous devons tenir les yeux ouverts parce que chaque attaque contre le droit qui protège les travailleurs est une attaque portée contre notre protection sociale. »

Françoise Gehring

BON À SAVOIR

Pour la plupart des gens, le dimanche est un jour de congé et la plupart des habitants de notre pays vivent de jour et dorment la nuit. La libéralisation des horaires d'ouverture des magasins, qui répond surtout à des critères idéologiques, vise à tout chambouler. Voici deux ou trois choses bonnes à savoir :

- Les partisans de la libéralisation privilégient la tactique du salami, c'est-à-dire affaiblir tranche par tranche la loi fédérale sur le travail. Une stratégie dangereuse.
- Les pays européens qui ont libéralisé les horaires d'ouverture des magasins ont effectué de mauvaises expériences.
- Les horaires flexibles ne créent pas des places de travail : le franc qui a été dépensé le dimanche ne pourra plus être dépensé en semaine (et vice versa).
- Les employés qui travaillent de nuit et le dimanche ne sont pas tous volontaires, jeunes et sans responsabilités familiales. Qui ne veut pas travailler de nuit ou le dimanche n'est pas engagé et les employés qui travaillent durant la semaine sont mis à la porte s'ils refusent de travailler le dimanche.
- Les besoins des consommateurs n'ont pas changé : ils ne veulent pas entendre parler de magasins ouverts 24 heures sur 24. Ils l'ont déjà fait savoir à maintes reprises lors de votations cantonales ou communales.
- Dès 22 heures, la vente de boissons alcoolisées représente 70 % du chiffre d'affaires des shops des stations-service.

Pensionnés

**Mercredi
21 août** ■ **PV Jura**

Sortie annuelle à Gérardmer – Fougerolles, Ecomusée du pays de la Cerise

Inscription jusqu'au 16 août auprès du président Pierre Ackermann, tél. 032 422 48 35 ou du secrétaire Oscar Schaub, tél. 032 422 67 76

Pour cette année, Catherine vous a préparé une belle sortie dans les Vosges. Dép. en car sur la place de la gare de Delémont à 7h40 à l'arrivée des trains de Glovelier/Moutier. Porrentruy parc Ziggurratt 8h10. A 9h45 arrêt-café au Grand-Hôtel du Sommet, Monument des Démineurs. Reprise du car en direction de St-Maurice s/Moselle – Le Thillot – La Bresse – Gérardmer. 12h15 repas de midi au bord du lac avec un menu vosgien: truite vosgienne – rôti de porcelet à la sauce à la bière – tomme bio des Vosges et munster – dessert (assiette de dégustation). 14h45 reprise du car pour Fougerolles. 15h30 visite guidée de l'Ecomusée du Pays de la Cerise (40000 cerisiers à Fougerolles) qui se termine par une dégustation. 17h retour au Jura via Ronchamp – Belfort. Arr. Porrentruy: 19h; Delémont: 19h30. Prix de la sortie: 60 fr. (avec une participation de la caisse): car tout confort avec Catherine-Excursions; le café-croissant le matin; le repas de midi; boissons de l'après-midi; visite de l'Ecomusée. A charge des participants: boissons de midi. N'oubliez pas carte d'identité et euros.

Le secrétaire: Oscar

**Mardi 27 août
Marsens de Prarays** ■ **PV Fribourg**

Pique-nique
Inscription jusqu'au 24 août au plus tard, en indiquant votre mode de transport, auprès du vice-président, Franz Rohner, 026 493 20 15, franzrohner@bluewin.ch ou auprès du secrétaire, Jacques Zulauff, 026 668 21 37, jzulauff@hotmail.com

Accès par le bus pour Marsens, départ de Fribourg à 11h08, arrivée à Marsens à 11h55. Par voiture privée: rendez-vous devant la boucherie de Marsens à 11h55 pour y prendre les passagers du bus. Retour de Marsens à 16h26 ou à 17h19, arrivée à Fribourg à 17h20 ou à 18h. La soupe du chalet et les cafés sont offerts. Pour le reste, chacun apporte son en-cas. Les desserts sont les bienvenus. Boissons à disposition sur place à des prix raisonnables. Le pique-nique a lieu par n'importe quel temps.

**Mercredi
4 septembre** ■ **PV Vaud**

Sortie d'été Col du Jaun – Simmental – Pays-d'Enhaut

Inscription jusqu'au 26 août par carte postale adressée à **René Guignet, route d'Aubonne 9a, 1304 Cossonay**, ou par courriel: **rene.guignet@hotmail.ch** en mentionnant: nom, prénom, adresse et nombre de personnes.

Pour la prise en charge des frais du repas et des boissons, y compris le vin, une participation de CHF 60.– vous est demandée. Cette dernière sera encaissée durant le voyage d'aller et nous vous remercions d'avance de prévoir la monnaie en conséquence.

Titre de transport: carte annuelle de voyage, carte journalière ou billet à demi-prix à destination de Boltigen gare, aller via Romont – Bulle – Col du Jaun – Boltigen, retour via Zweisimmen – Montreux

Le Jura ayant été à l'honneur au mois de juin, pour la balade de septembre, nous vous invitons à la découverte de ces Préalpes chatoyantes. Pour ce faire, nous vous proposons le programme suivant: départ de Lausanne à 8h42, depuis la voie 1 avec le RégioExpress 2609 (places certainement réservées à l'arrière du train). Nous arriverons à Romont à 9h13, puis départ de la voie 3, direction Bulle à 9h23, que nous atteindrons à 9h42. Puis embarquement dans le car postal, dép. 9h49, direction Boltigen, pour y arriver à 11h42. Durant ce trajet, vous aurez le plaisir d'admirer la verte Gruyère, puis la vallée de la Jogne, avant d'affronter les premiers lacets du col du Jaun et pour terminer en apothéose par une vue magnifique sur le Simmental. A l'arrivée à Boltigen et après une petite marche d'env. 10 min, nous rejoindrons l'hôtel Simmental où nous prendrons le repas de midi. Comme menu, le maître des lieux nous propose une soupe de légumes, suivie d'un émincé de porc, gratin dauphinois, salade mêlée, pour terminer par un dessert surprise et un café ou une autre boisson chaude de votre goût. Pour clôturer le repas et maintenir l'ambiance et la bonne humeur, vous entonnerez avec l'organisateur quelques airs connus. Pour vous aider à digérer ce repas, vous pourrez encore faire quelques pas pour apprécier le décor floral de ce beau village bernois. C'est à 14h50 que nous reprendrons le train, direction Zweisimmen, où nous arriverons à 14h59, pour repartir direction Montreux à 15h05. Nous atteindrons la cité lémanique à 17h13, non sans avoir au passage apprécié le charme bucolique du Pays-d'Enhaut et le panorama magnifique offert depuis le train, sur le lac Léman et ses coteaux. C'est à 17h19, du quai 1, que vous embarquerez pour l'ultime trajet de cette journée, avec un retour dans la capitale vaudoise à 17h40. Une belle journée que nous espérons ensoleillée et pour laquelle nous nous réjouissons d'avance de vous retrouver nombreux.

Votre comité

Pensionnés

**Jeudi
12 septembre** ■ **PV Jura**

Chalet des Chainions

**Sortie d'automne
Journée aux Chainions**

Inscription nécessaire pour l'organisation auprès du président: Pierre Ackermann, tél. 032 422 48 35 ou pack@bluewin.ch

Magnifique point de vue à 900 m. Train Delémont départ 9h42, Porrentruy arr 10h06. 10h15 rendez-vous pour tous (voitures ou train) au parking à côté des cars postaux gare de Porrentruy. 10h20 dép. des voitures pour les non-marcheurs direct au chalet, pour les marcheurs pour le parc de « Monvoie ». 10h45 marche facile d'environ 45 minutes. Repas de midi au chalet des Chainions: salades – jambon – gratin de pdt – légumes – dessert – café. Ne pas prendre de boissons, tout est à disposition sur place. Le repas de midi est pris en charge par la caisse de section, boissons à charge des participants. Service de bus entre la gare et le chalet. Avec les amicales salutations des organisateurs: Lucien et Dominique

**Jeudi
12 septembre** ■ **PV Biel/Bienne**

**Bienne
Restaurant Romand
14h**

Assemblée des membres

Le chœur d'hommes des cheminots pensionnés encadrera musicalement l'assemblée. L'oratrice du jour sera Mme Barbara Geiser de l'OSEO (Œuvre suisse d'entraide ouvrière) de Berne. Elle nous exposera l'organisation et les tâches de son bureau. Venez nombreux chercher encore d'autres informations. Nous souhaitons une bonne participation.

Le comité

**Mercredi
25 septembre** ■ **PV Fribourg**

Lac Noir

**Marche de deux heures,
facile et accessible à
tous, autour du Lac Noir
et le long de la Singine
chaude**

La commission d'animation de la PV Fribourg vous invite à une magnifique promenade en Singine. Rendez-vous à 9h55 à l'arrêt de l'autobus Gypsera Lac Noir. Aller: Fribourg (gare routière TPF) dép. du bus à 9h00, Lac Noir Gypsera arr. 9h52. Retour: Lac Noir Möslé dép. au 09 de chaque heure, arr. Fribourg au 59. Pour ceux qui ont les voitures au parking, dép du Lac Noir Möslé au 47 de chaque heure pour Lac Noir Gypsera, arr. au 52. L'arrêt du bus du Möslé se trouve à env. 7 à 8 min du restaurant. Chacun se munit de son titre de transport. Parking à la Gypsera (fr. 6.– pour la journée). Repas de midi en commun vers 12h30 au restaurant Möslé (tél. 026 412 13 30) pour le prix de fr. 25.– par personne. Au menu: pâté et salade – rôti de porc – légumes de saison – frites ou pâtes – tranche glacée. Les personnes ne voulant pas rester pour dîner, nous quittent à l'arrivée de la marche, à mentionner lors de l'inscription. Les non-marcheurs peuvent nous rejoindre pour le repas de midi, mais doivent également s'inscrire. Le verre de l'amitié sur le parcours ainsi que le café au repas de midi sont offerts par la section. **Inscription obligatoire pour la marche et le repas de midi jusqu'au samedi 21 septembre** auprès de Jean-Bernard Michel, tél. 026 470 25 26 ou Maggy Michel, tél. 026 475 17 62. Cette sortie a lieu par n'importe quel temps. Un kilomètre à pied, ça use les souliers mais ça entretient l'amitié. Au plaisir de vous rencontrer!

La CA

Commission des femmes

**Samedi
31 août** ■ **Sortie du groupe romand**

Prêles

Départ de Lausanne sur la voie 8 à 7h45. Rendez-vous 15 minutes avant vers l'entrée principale. Inscription obligatoire jusqu'au 29.8.2013 auprès de M.-T. Godel, tél. 079 512 13 64 ou D. Dachauer, tél. 079 262 87 71.

USSC

**Du 19 au
31 août** ■ **3^e Championnat de
Rössli ASQC**

Heimberg
Hôtel-restaurant
Rössli

Horaires: lundi, mercredi et vendredi: 11h–20h; mardi et jeudi: 11h–18h; samedi: 11h–18h. Jour de repos: dimanche. Inscription dès maintenant du lundi au vendredi à l'hôtel-restaurant Rössli au 033 437 12 16.

Décès

Marguerite Bernhard, pensionnée, Malleray; décédée le 20 juillet dans sa 78^e année. PV Biel/Bienne.

Erwin Blaser, chef de groupe retraité, Bienne; décédé le 16 juillet

dans sa 76^e année. PV Biel/Bienne.

Pierre Maury, pensionné, Palézieux; décédé le 15 juillet dans sa 84^e année. VPT TPG retraités.

Marie-Thérèse Mottas, veuve de

Paul, Guin; décédée le 27 juillet dans sa 88^e année. PV Fribourg.

Arnold Pache, maître artisan retraité, Lausanne; décédé dans sa 92^e année. PV Vaud.

Werner Schüpbach, retraité,

Bienne; décédé le 14 juillet dans sa 93^e année. PV Biel/Bienne.

Emil Siegenthaler, secrétaire d'exploitation retraité, Bienne; décédé le 3 août dans sa 84^e année. PV Biel/Bienne.

Olivier Soguel, retraité, Colom-

bière; décédé le 20 juillet dans sa 83^e année. PV Neuchâtel.

Rolande Willemin, veuve de Joseph, Bassecourt; décédée le 4 août dans sa 81^e année. PV Jura.

IMPRESSUM

contact.sev est le journal du Syndicat du personnel des transports et paraît toutes les deux semaines. ISSN 1662-8462. Tirage: 10961 ex. (total 45451 ex.), certifié REMP au 21.11.2012. Editeur: SEV, www.sev-online.ch

Rédaction: Peter Moor (rédacteur en chef), Peter Anliker, Alberto Cherubini, Anita Engimann, Beatrice Fankhauser, Markus Fischer, Françoise Gehring, Pietro Gianolli, Patrizia Pellandini, Henriette Schaffter

Adresse de la rédaction: contact.sev, Steinerstrasse 35, case postale, 3000 Berne 6; contact@sev-online.ch; téléphone 031 357 57 57, fax 031 357 57 58 Abonnements et changements d'adresse: Division administrative SEV, case postale, 3000 Berne 6; info@sev-online.ch, téléphone 031 357 57 57, fax 031 357 57 58. Abonnement annuel pour non-membres: CHF 40.- Annonces: Zürichsee Werbe AG, Seestrasse 86, 8712 Stäfa, tél. 044 928 56 11, fax 044 928 56 00, kontakt@zs-werbeag.ch, www.zs-werbeag.ch Préresse: AZ Medien, Aarau; www.azmedien.ch Imprimerie: Mittelland Zeitungsdruck AG, Solprint, Subingen; www.solprint.ch, une entreprise du groupe AZ Medien AG

La prochaine édition de contact.sev paraîtra le 29 août 2013. Le délai rédactionnel pour l'agenda est fixé au 22 août à 10 h. Pour les annonces, le délai est fixé au 19 août à 10 h.

Préavis – information aux cadres CFF

Le SEV invite les cadres des CFF à participer à une information ayant pour thème « Cadres: concilier la conduite professionnelle avec la conduite du personnel », qui aura lieu le

mercredi 6 novembre 2013 de 16h30 à 18h30 au Centre de conférences Allresto, Berne, Effingerstrasse 20

Exposé (en allemand) de Griselda Naumann (coaching) puis discussion avec l'oratrice (allemand-français) et apéritif dînatoire. Inscription jusqu'au 26.10 à kader@sev-online.ch

Nous nous réjouissons d'ores et déjà d'une nombreuse participation. **SEV, VPV, SBV**

T-shirts SEV pour terminer l'été en beauté + le livre SEV!



Le T-shirt rouge SEV va vous donner du pep pour tout l'été. Excellente qualité Switcher, 100 % coton. Il ne coûte que 15 francs!

Le très apprécié polo noir, 100 % coton, genre sportif décontracté, est également disponible à la boutique SEV pour la somme modique de 15 francs.

Tailles S / M / L / XL / XXL



Tailles XS / S / M / L / XL / XXL (grande taille, commander éventuellement une taille plus petite)



« Le SEV en mouvement: de la fédération au syndicat ». L'histoire du SEV de 1970 à nos jours. 144 pages. Cette chronique SEV richement illustrée de la vie de notre syndicat durant ces 40 dernières années, œuvre de l'historien Adrian Zimmermann, est de lecture très agréable. Un livre qui démontre que les principales conquêtes sociales et salariales dans le monde du travail – et plus précisément dans le secteur des transports publics – sont le fruit d'actions communes.

D'autres articles SEV sont disponibles, consultez notre site www.sev-online.ch sous la rubrique « Services ».

Tous les prix sont indiqués avec TVA comprise. Montant minimum pour chaque commande: 20 fr. (+ 5 fr. de frais de port). Si le montant de la commande dépasse 50 fr., les frais de port sont inclus. 10% de rabais pour les commandes d'un montant supérieur à 200 fr.

Faites parvenir vos commandes à: SEV, case postale, 3000 Berne 6, 031 357 57 57 ou directement sur notre site www.sev-online.ch



Je profite de cette offre et je commande:

Quantité	Article	Taille	Prix	Adresse de facturation et de livraison
_____	T-shirt rouge SEV	_____	15 francs	Nom/prénom: _____
_____	Polo noir SEV	_____	15 francs	Rue/numéro: _____
_____	Chronique SEV: _____ français _____ allemand _____ italien		35 francs	NP/Localité: _____
				Membre de la section: _____

Talon à expédier à: SEV, case postale, 3000 Berne 6

■ RPV Lausanne

Une solution aux soldes négatifs

12 membres ont assisté à l'assemblée de printemps du 23 mars à Lausanne.

Le président commence la séance en parlant du projet SOPRE. Suite au retard qu'a pris le projet pour le moment en gare de Lausanne, les tableaux de service se font de la même manière qu'habituellement. SOPRE n'entrera pas en vigueur avant 2014.

Après le changement d'horaire 2012-2013, une séance de comité a eu lieu et le pv est lu à l'assemblée. Le président explique la LDT concernant les heures de passage avec les tours de service.

Le président s'exprime ensuite sur son rapport: la section RPV Lausanne a fait une proposition au Congrès sur le droit à la retraite à 62 ans pour le personnel de la manœuvre car le travail y est très dur et contraignant, il se fait par tous les temps, il y a du matériel lourd à porter et des horaires irréguliers.

M. Genoud a appelé le président de section et le membre CoPe, parce qu'à la fin de l'année 2012, tout le monde était en négatif avec les heures. Pour l'éviter durant cette année 2013, il fal-

lait trouver une solution. Le chef de région a décidé d'envoyer tous les mécaniciens de manœuvre faire des remplacements à Genève et il a commandé les formations pour les véhicules spécifiques de Genève. Ce sera un tour de service qui débute et se termine en gare de Lausanne. Ce tour de service sera effectué en journée et sera à disposition du coordinateur. Concernant les agents de manœuvre sur le terrain, le problème des heures se pose aussi et le chef de région a proposé d'aller faire un tour du milieu à Genève ou un tour complet au nettoyage à Yverdon-Allaman ou Romont. Le président demande aux membres présents s'ils préfèrent aller à la manœuvre à Genève effectuer un tour de réserve ou un tour de nettoyage, afin de donner une réponse à M. Genoud. Après discussion avec les membres présents, il est décidé d'envoyer les employés de la manœuvre à Genève. Divers: la vice-présidente ainsi que le secrétaire sont allés à l'assemblée des présidents le 1^{er} mars. Le secrétaire a lu un résumé de l'assemblée.

Le secrétaire: Gilles Favre

■ Commission centrale RPV

Les BAR au menu

La commission centrale s'est réunie le 24 juin à Buchs.

La commission s'est félicitée d'avoir pu organiser l'assemblée des délégués de mai au Stade de Suisse. Le nombre de membres est actuellement de 1278, dont 5 nouvelles adhésions. Le recrutement reste pourtant un thème central, puisqu'il y a encore beaucoup de personnes non syndiquées. Durant cette

séance, il a été discuté des dates pour 2014: le comité central se réunira les 20 et 21 mars au Tessin et l'assemblée des délégués aura lieu le 22 mai à la Schmiedstube à Berne.

Les BAR pour le personnel RCP à Cargo étaient à l'ordre du jour. Le délai de remise des revendications était fixé au 1^{er} juillet. Notre prise de position et nos requêtes ont été collectées par Martin Allemann.

RPV

Commission centrale TS

Programme de la rencontre des trois pays

La commission centrale s'est réunie le 19 juillet à Olten.

La commission centrale TS a traité lors de sa dernière séance avant les vacances essentiellement les projets en cours à P-OP: le projet «Jura» et la future «stratégie de maintenance OP». A Cargo, nous sommes actuellement occupés par le repositionnement des «contrôleurs techniques Cargo». Un autre point fort était constitué par l'organisation de la séance du comité central de deux jours des 14 et 15 octobre à Unterwässen.

Rencontre des trois pays à Munich

Le président central Werner Schwarzer ainsi que les collègues Beat Schellberg (CoPe P) et Roger Derungs (CoPe P) participeront à cette rencontre de la profession des «services techniques» du 24 au 26 juillet à Munich. Les autres participants sont les représentants des conseils d'entreprises de la DB SA et des ÖBB. Les thèmes suivants seront traités: Stratégie Maintenance; Personnel & Démographie; Age de retraite flexible; Prestations salariales accessoires; Commissions du personnel/conseils d'entreprises et

syndicats. Nous ferons un rapport détaillé de cette rencontre dans *contact.sev*.

Article dans le *kontakt.sev* n° 13

L'article du journal de la section LPV Zurich intitulé «Reich befrachtet Üetliberg-Tagung» («Journée bien chargée à Üetliberg») a été lu également très attentivement par les collègues de TS qui ont pris connaissance de la phrase suivante avec consternation: «Dans l'ensemble, l'assemblée était d'avis que l'entretien a perdu en qualité»... Les ouvriers des installations de service ou dans les ateliers de maintenance ne sont pas seuls à influencer la qualité de l'entretien des véhicules. Ils sont dépendants de la coordination de l'entretien, de la disposition et de la logistique des pièces de rechange. Mais la base la plus importante pour effectuer une réparation de qualité dans les délais impartis est une annonce précise et claire de la panne par le personnel des locomotives. Malheureusement, la qualité des annonces de perturbations a baissé et que cela ne nous facilite pas la tâche pour trouver la panne. La prochaine séance de la commission centrale aura lieu le 23 août 2013.

TS

Journée de formation

SavoirPouvoirBonheur

Vendredi 22 novembre 2013, 9:00, Hotel Bern, Berne

Le travail syndical et la recherche du bonheur sont étroitement liés. Déjà dans le mouvement des travailleuses du 19^{ème} siècle, un appel était lancé pour «Avancer vers la liberté et le bonheur». Le bonheur n'est pas quelque chose qui tombe du ciel. Nous devons quelque peu l'aider si nous voulons qu'il s'installe dans nos vies.

Exposé principal (avec traduction simultanée)

«En route vers la liberté et le bonheur»

Oratrice: Sylvia Honsberg, secrétaire fédérale pour les femmes du syndicat allemand Bauen-Agrar-Umwelt Deutschland

Ateliers: Assurances sociales, travail et revenus, quota

Les inscriptions sont acceptées dès à présent.

Prière de les adresser à:

031 357 57 57, jris.piazzoli@sev-online.ch.

Pour de plus amples informations:
www.sev-online.ch

Inscrivez-vous
maintenant!

Cet événement est organisé et financé par:



SEV Frauen
Femmes
Donne

Deine starke Gewerkschaft
Ton syndical fort
Il tuo forte sindacato

COURRIER DES LECTEURS

Michel Béguelin a mille fois raison !

Suite à la tragédie de Granges-Marnand, Michel Béguelin relève deux importantes lacunes, soit:

- la suppression des culs-de-sac de sécurité et
- des croisements ou des dépassements prévus dans des stations non desservies.

En effet, le cul-de-sac de sécurité permet de guider le convoi concerné contre un butoir, afin que celui-ci ne se dirige pas contre le train croiseur, ceci par suite du talonnage de l'aiguille et du franchissement du signal principal de sortie au rouge; ainsi, lorsque le signal affiche la couleur rouge, l'aiguillage, précédant celui de sortie (qui est également couplé au signal en question), est disposé de façon

à ce que le train concerné se dirige donc contre ce butoir, situé parallèlement à la pleine voie.

Si Granges-Marnand avait été desservi par un agent de gare ou si la rame régionale avait été accompagnée par un agent de train, ce drame aurait certainement été évité, car le personnel de la gare ou d'accompagnement aurait immédiatement réagi (trois coups de sifflet stridents, intimant au mécanicien l'ordre d'arrêter immédiatement le convoi), en constatant que ce dernier quittait la station sans attendre que le train accéléré croiseur ait dûment franchi et se soit éloigné de la station en direction de Payerne.

Ainsi, en supprimant ces élémentaires dispositions sécuritaires, ceci au nom

d'économies qui n'en sont pas (dans le cas qui nous occupe, un mort, de nombreux blessés et huit millions de casse), qui dit mieux en matière d'économie? Certains politiciens (uniquement axés sur les économies et le profit à court terme), les dirigeants CFF (qui s'empressent d'appliquer ce diktat politique) et l'OFT (qui court dans la même direction) sont, à mon avis strictement personnel, coresponsables de ce drame. Preuve en est donc que la signalisation «Signum», sur les lignes à voie unique à trafic faible à moyen, n'est pas si obsolète que cela, si les dispositions sécuritaires citées ci-dessus avaient été maintenues.

Par contre l'adjonction du système «ZUB» (plus économique que le système ETCS) aurait arrêté à temps le train en direction de Lausanne et donc

empêché que celui-ci ait talonné, puis franchi le signal de sortie au rouge. Le bon vieux système Märklin traditionnel (isolation d'une section de voie précédant le signal), constitue donc une sorte de «ZUB» bien avant l'heure; pardonnez mon humour, mais le modélisme facilite grandement la compréhension de l'exploitation ferroviaire!

Bref, en un mot comme en cent, ce sont, en priorité, les gens du terrain, les cheminots journalièrement confrontés aux réalités ferroviaires, qui doivent être consultés en premier lieu, afin que leur avis de collaborateurs expérimentés permette, grâce à un dialogue fructueux entre les diverses parties concernées, des décisions futures en «haut lieu» qui demeurent réalistes et non plus fantaisistes, voire dangereuses!

Michel POUZAZ, Ollon VD

EN VITESSE

Europe: les femmes subissent la crise

Les représentant(e)s de plus de 200 syndicats se sont retrouvés le 28 mai dernier à Berlin, à l'occasion du quatrième congrès des femmes de l'ETF. Plusieurs thèmes ont été abordés par les participant(e)s: les attaques contre les droits des salariés sur fond de crise financière. On remarque les conséquences de cette crise aujourd'hui dans plusieurs pays. On constate des pertes de postes de travail dans beaucoup de pays de l'Europe du Sud, pertes qui concernent beaucoup de femmes et de familles. Un bilan a été dressé lors du Congrès et un plan d'action défini pour les quatre prochaines années.

La Suisse a également encore des efforts à faire en matière d'égalité. A travail égal, salaire égal ne reste encore qu'un slogan de campagne! **SEV**

goldenpass 

Le GoldenPass (Compagnie du Chemin de fer Montreux Oberland bernois SA et ses entreprises associées) offre une large gamme de services et de prestations touristiques.

Pour seconder le directeur général et le responsable du domaine «Voyageurs», le GoldenPass désire engager

un(e) assistant(e) de direction (minimum 80%)**Vos missions:**

- Préparation et suivi des séances de divers conseils d'administration et de direction, y compris rédaction de procès-verbaux.
- Rédaction des rapports de gestion.
- Etablissement de diverses correspondances en français et en allemand, ainsi que de présentations sous format PowerPoint.
- Tenue des agendas.
- Rédactions de communications internes, suivi de certains projets.

Votre profil:

- Vous avez un CFC d'employé(e) de commerce ou équivalent, et disposez de quelques années d'expériences dans ce domaine.
- Vous êtes proactif(ve), rigoureux(se) et savez gérer les priorités et les délais.
- Vous êtes bilingue français-allemand, aussi bien à l'oral qu'à l'écrit.
- Excellente maîtrise des outils informatiques usuels (Word, Excel, PowerPoint, Outlook).

Pour tout renseignement complémentaire, adressez-vous à M. Gabriel Rosetti, responsable domaine «Voyageurs»: 021 989 81 60 / g.rosetti@goldenpass.ch. Vous vous reconnaissez dans ce profil et souhaitez rejoindre notre équipe de la direction? N'hésitez pas à adresser votre dossier de candidature complet (lettre de motivation, CV, copies de diplômes, certificats et photo récente) à **GoldenPass, Administration, case postale 1426, 1820 Montreux 1.**



www.goldenpass.ch

goldenpass 

Le GoldenPass (Chemin de fer Montreux Oberland bernois SA et ses entreprises associées) offre une large gamme de services et de prestations touristiques. Afin de renforcer son équipe d'accompagnement des trains de Montreux, le GoldenPass désire engager

un(e) chef(fe) de train, ou agent(e) commercial(e) de trains sur la ligne Montreux-Zweisimmen

Taux d'activité: **Minimum 80%**

Une formation complète rémunérée est proposée. Durée de la formation: env. 6 mois.

Vos tâches:

- Accueil et service à la clientèle dans nos trains «Panoramic», «Classic» et régionaux de la ligne Montreux-Gstaad-Zweisimmen.
- Contrôle et vente des titres de transport.
- Préparation du train avant le départ, tâches de sécurité avant et durant la circulation du train.

Votre profil:

- Age entre 18 et 40 ans.
- CFC ou formation équivalente dans les domaines de l'hôtellerie, vente ou branches commerciales (employé(e) de commerce).
- En tant qu'ambassadeur du GoldenPass dans nos trains, vous mettez toujours le client au centre de votre activité. Vous avez le contact facile et un excellent sens de l'accueil.
- Langue maternelle française ou allemande, très bonnes connaissances nécessaires de l'autre langue, ainsi que de l'anglais.
- Connaissance des prescriptions sur la circulation des trains serait un atout.
- Vous considérez les horaires d'un travail irrégulier comme une chance pour une organisation flexible de vos loisirs (pas de travail de nuit).

Pour tout renseignement complémentaire, adressez-vous à M. Bernhard Riedo, responsable du personnel des trains, ☎ 033 729 87 30 ou 079 280 01 52, Mail: b.riedo@goldenpass.ch.

Vous vous reconnaissez dans ce profil et souhaitez rejoindre une équipe jeune et motivée? N'hésitez pas à adresser votre dossier de candidature complet (lettre de motivation, CV, copies de diplômes, certificats et photo récente) à **Goldenpass, Administration, case postale 1426, 1820 Montreux 1.**



www.goldenpass.ch

Angle droit

Le congé-représailles

Ou comment il peut être très difficile de dénoncer une atteinte au règlement.

Un collègue a réclamé auprès de son supérieur que la répartition du travail n'était pas conforme à la Loi sur la durée du travail. Temps de repos et pauses n'étaient pas respectés. Dans de telles conditions, il n'était pas possible d'effectuer son travail en toute sécurité. Son supérieur a eu un entretien avec lui et il lui a expliqué que ses prestations étaient insuffisantes. Suite à cela, notre collègue a reçu son congé. Pourquoi?

S'agit-il d'un congé-représailles?

On peut supposer qu'un li-

ciement soit motivé par des représailles lorsqu'il est prononcé après que le collaborateur touché a fait valoir les droits prévus par son contrat de travail sur la base du principe de la bonne foi, ou après qu'il a fait mention d'abus, par exemple liés à une discrimination. Il s'agit dès lors d'un licenciement abusif selon l'article 336 lettre d du Code des obligations. Mais cela ne se produit pas toujours de manière aussi évidente. En général, on invoque plutôt des motifs économiques ou des prestations insuffisantes dans les motifs du licen-

ciement. Dès lors, la relation avec le signalement de l'abus ou de la discrimination doit être établie de manière très précise. Le fardeau de la preuve est du ressort de la personne concernée. Mais comme seule la partie qui licencie sait avec certitude pourquoi elle le fait, la charge de la preuve s'en trouve allégée. Il suffit de démontrer que le licenciement a eu lieu très vraisemblablement à cause des faits incriminés.

Le législateur a admis le principe qu'il existe non seulement une liberté contractuelle – c'est à dire la liberté de conclure ou non un contrat (à l'exception d'un contrat de caisse maladie par exemple) mais aussi une liberté de résiliation. Il s'agit là justement de la liberté de résilier un contrat sans mentionner de motif

particulier. Cette liberté est atténuée dans le droit du travail par la protection contre le licenciement.

Licenciement valable?

Comme un congé-représailles est abusif mais pas nul, il prend tout de même effet. Dans un tel cas, la personne touchée est contrainte de faire recours auprès de l'instance compétente afin de contester le licenciement. La plupart du temps, le contrat de travail est finalement résilié car si l'on est tout à fait réaliste, une prolongation de l'activité ne serait plus supportable pour la partie plaignante. Par contre une compensation en guise de réparation des dommages peut être accordée. Le montant varie selon les circonstances.

Dois-je dénoncer?

Chaque travailleur a le droit de signaler des abus ou des irrégularités. De la même manière, chacun peut faire valoir ses propres droits. Mais il est très important, lorsque l'on fait valoir ses droits ou si l'on dénonce une discrimination ou une atteinte aux règlements, de ne proférer aucune menace contre l'employeur et de respecter les voies hiérarchiques internes. Cela ne protège pas contre un licenciement mais constitue un avantage pour la procédure de défense. L'avocat-conseil du SEV a pu aider notre collègue en lui obtenant un dédommagement. Le congé-représailles n'a pas pu être entièrement prouvé, il n'a cependant pas pu être complètement écarté non plus.

L'équipe de la
protection juridique SEV

Member Stars 5+: l'action de recrutement de l'année 2013

L'adhésion au SEV vaut le coup: vous recevrez de nombreuses prestations pour une modeste cotisation

Le SEV lutte pour de meilleures conditions d'engagement et de travail.

Le SEV négocie des conventions collectives de travail.

Le SEV t'offre une protection juridique professionnelle.

Le SEV représente tes intérêts au niveau politique.

Grâce au SEV, tu peux t'offrir des vacances plus avantageuses.

Le SEV te soutient en t'offrant des cours de formation continue.

Le SEV t'informe via le journal *contact.sev* et le site *www.sev-online.ch*.

Le SEV te rend la vie moins chère, puisqu'il offre des assurances très avantageuses: protection juridique privée, assurances complémentaires à la caisse-maladie, 3^e pilier.

Règlement de l'action Member Stars 5+:

1. Tous les membres SEV peuvent prendre part à l'action Member Stars 5+ à l'exception du personnel professionnel SEV.

2. La période de recrutement valable est comprise entre le 1^{er} janvier 2013 et le 16 décembre 2013.

3. Les prix attribués sont les suivants:

Pour chaque nouveau membre recruté, le recruteur reçoit la prime habituelle de 50 francs.

Pour deux membres recrutés, le recruteur reçoit en plus **la mappe de conférence exclusive SEV ou un étui iPad**, produits par Anyway Solutions.

Pour cinq membres recrutés, il y a **doublement de la prime**: le recruteur reçoit donc 250 francs supplémentaires, ce qui fait 500 francs en tout.

A chaque 5^e membre recruté, il y a **doublement de la prime**, donc 1000 francs en tout pour 10 membres recrutés, 1500 francs pour 15 membres recrutés, etc.



Oui, je veux devenir membre du SEV et je reçois automatiquement l'abonnement à *contact.sev*.

J'accepte les statuts et règlements en vigueur.

Nom/prénom:

Rue:

Code postal/lieu:

Téléphone:

Courriel:

Signature:

Recruté par:

Nom/prénom:

Rue:

Code postal/lieu:

Téléphone:

Numéro de compte/IBAN:

Date:

Nous prendrons contact avec toi pour un complément d'information! Merci de ton intérêt!

Envoyer ce talon à: Secrétariat central SEV, Steinerstrasse 35, case postale, 3000 Berne 6 ou faxer au 031 357 57 58.

De SEV Assurances à Helvetia : comment vivent-ils le changement ?

Fred Nouchi alias « Fredo-le-Muet »

La reprise par Helvetia Assurances du portefeuille de SEV Assurances Coopérative fut une réelle surprise pour beaucoup de membres y compris les collaborateurs de SEV Assurances Coopérative. Le choix d'Helvetia est acquis, les raisons pour abandonner l'enseigne SEV connues, il s'agit à présent d'aller de l'avant pour servir nos membres. Comment les conseillers régionaux romands vivent-ils ce changement ? Aujourd'hui, Frédéric Nouchi s'exprime.

■ **Fred, comment as-tu ressenti ce changement ?**

La reprise du portefeuille SEV Assurances m'a pris un peu par surprise, je dois l'avouer. Mais par la suite et après avoir suivi les diverses séances de préparation et les cours sur nos différents produits d'assurances que nous pourrions fournir grâce à Helvetia Assurances, j'ai été convaincu que s'ouvrait pour moi et mes collègues une chance d'avoir des services adaptés et perfor-

mants pour nos membres SEV.

■ **Aujourd'hui tu es un collaborateur convaincu d'Helvetia Assurances. Membre SEV après 6 années de pratique avec SEV Assurances Coopérative, pourquoi as-tu accepté de poursuivre cette collaboration ?**

Tout d'abord parce que je crois en nos produits et qu'en tant que délégué syndical, il m'est très important de pouvoir fournir les meilleurs conseils et la

continuité en matière de prévoyance retraite, surtout vu les futures modifications de nos caisses de pensions. Le portefeuille d'offres est au top chez Helvetia Assurances (voitures, RC ménages, perte de gains, responsabilité civile, etc.). Pour nous agents, l'offre plus large de nos produits est totalement nouvelle et de nature à mieux servir nos membres SEV.

■ **Selon toi Fred, quels sont tes arguments pour convaincre tes collègues SEV de faire totalement confiance à notre nouveau partenaire SEV, Helvetia Assurances ?**

Je dirais que la proximité des conseillers régionaux reste je pense le meilleur argument. Nous ne sommes pas là pour placer de force des produits dont nos collègues n'ont pas forcément besoin. Puis, le fait de satisfaire au plus juste les



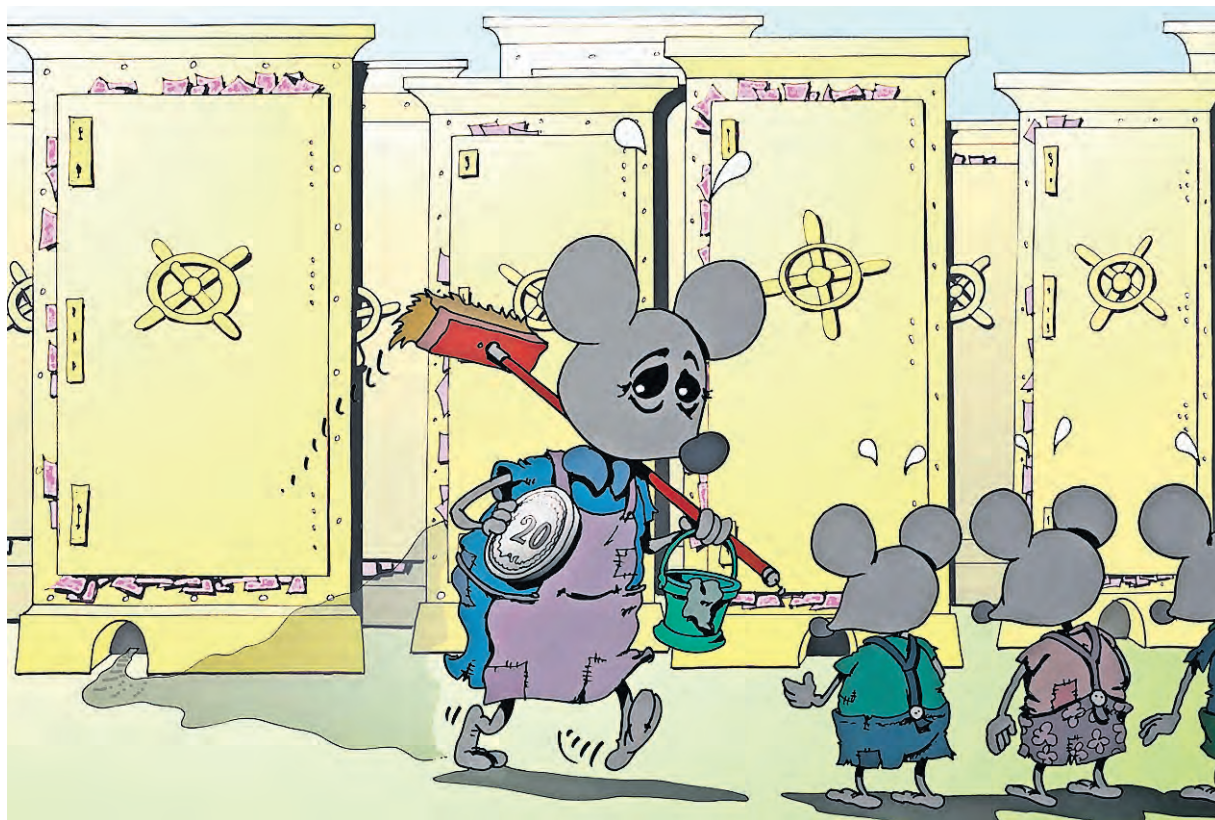
Frédéric Nouchi : « Comme délégué syndical je pense caisse de pension ! »

besoins en produits « vie » et « non-vie ». Et surtout, Helvetia peut offrir une palette complète de produits intéressants

dont nous ne disposions pas auparavant.

Propos recueillis
par Jean-François Milani

PELLET PIOCHE : Souris...iez... vous êtes filmés. Bientôt plus de salaires inférieurs à 4000 francs !



EN VITESSE

Etude sur le télétravail et des horaires souples

L'étude WorkAnywhere de Swisscom et des CFF montre que le temps de travail flexible et le télétravail ont un effet positif sur la productivité, la satisfaction des collaborateurs et la qualité du travail, et déchargent sensiblement les trains. Dans le cadre de cet essai sur le terrain, 260 collaborateurs ont travaillé à de nombreuses reprises en dehors de leur bureau. L'étude montre clairement que l'expérience a très bien fonctionné : 66 % du temps de trajet a pu être réalisé en dehors des heures de pointe. Avec un temps de travail inchangé, les collaborateurs ont pu travailler beaucoup plus d'heures depuis chez eux ou en chemin. Le pourcentage des heures travaillées à la maison a augmenté de 14 à 21 %.

Raymond Croset, ancien président de la section VPT Léman et éternel bourlingueur en haute mer

« La mer, c'est difficile de s'en séparer ! »

Avant de travailler à la CGN, Raymond Croset a été matelot dans la marine suisse. Aujourd'hui retraité, il ne se lasse pas de courir les mers.

Sur le pont de *L'Helvétie*, amarré en face du Musée olympique de Lausanne, Raymond Croset est à l'aise. Les bateaux sont sa deuxième maison. Il désigne du doigt les canards qui barbotent à l'ombre de la coque « pour se protéger du soleil ». Au son de la sirène il reconnaît le nom du bateau qui annonce son arrivée au port d'Ouchy. Il parle des caractéristiques des vents qui parfois mènent la vie dure aux équipages de la CGN. « La bise souffle par à-coups; le borman c'est de la folie, quand il se dresse et qu'on navigue en face, c'est comme si le bateau se jetait contre un mur. »

« Le SEV est un syndicat bien cadré »

Raymond Croset a commencé à travailler à la CGN en 1971 comme mécanicien sur les bateaux à vapeur. L'année suivante il adhère au SEV. Cela fait donc 41 ans qu'il est un fi-

dèle membre de notre syndicat. « Trois ans à peine après avoir adhéré au SEV, on m'a demandé si je voulais devenir président de la section. J'ai été élu et je suis resté une dizaine d'années à la tête de la VPT Lac Léman. Nous avons déjà un taux de syndicalisation élevé, environ 95% du personnel de la CGN faisait partie du SEV. A la tête de la section, j'ai vécu des moments intenses, notamment lors des négociations salariales. Le SEV est un syndicat bien cadré. Je suis satisfait que le personnel ait enfin un représentant qui puisse siéger au conseil d'administration de la CGN. » Raymond Croset a travaillé 36 ans à la CGN, dont les 14 dernières années comme chef mécanicien.

Cinq ans en haute mer

Enfant, Raymond Croset était fasciné par les locomotives à vapeur qu'il allait voir à la gare de Bex, commune où il est né et où il a passé les premières années de son enfance avant qu'il déménage avec ses parents à La Tour-de-Peilz. Après un apprentissage de mécanicien sur machines aux Ateliers mécaniques de Vevey, il s'engage à 22 ans dans la marine suisse. Il embarque à Palerme et part pour l'Asie. « J'ai vu le Japon et la Chine alors que je n'étais jamais encore allé à Berne ou Zurich. » Raymond Croset a travaillé 5 ans sur les bateaux qui ont sillonné les océans. « Au niveau de l'équipage c'était très hiérarchisé, c'était à la dure, mais nous étions très soudés. » Au début des années 70, il quitte sa vie de marin en haute mer, se marie, et entre à la CGN. « Lorsque je



Raymond Croset: « Trois ans à peine après avoir adhéré au SEV, on m'a demandé si je voulais devenir président de la section. J'ai été élu et je suis resté une dizaine d'années à la tête de la VPT Lac Léman. »

suis arrivé sur le Léman j'étais très heureux, je retrouvais tout à la fois l'eau, les montagnes et les machines à vapeur dont je suis toujours resté un grand passionné depuis mon enfance. » Preuve de son attachement à la technologie de la vapeur, Raymond Croset est membre et consultant technique de l'ABVL (Association des amis des bateaux à vapeur du Léman).

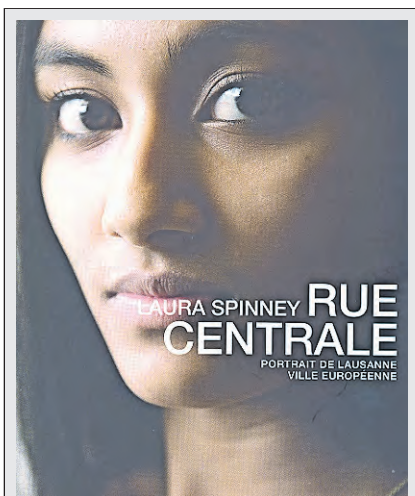
La mer ça élargit l'horizon

Depuis quelques années, Raymond Croset et son épouse -

effectuent des croisières : Atlantique, Méditerranée, Pacifique, Antarctique... « Quand on est sur la mer le spectacle est indescriptible. Je ne me suis jamais ennuyé à regarder la mer. La mer c'est difficile de s'en séparer ! » La mer ça élargit l'horizon. Domicilié à Chavannes-près-Renens dans un quartier multiculturel, Raymond Croset s'était distingué par ses propos tenus dans *24 Heures*, propos empreints de tolérance et d'ouverture à l'égard des communautés étrangères alors que le quartier était sous le feu de la

critique suite à quelques faits divers. En lisant ce numéro de *24 Heures*, la journaliste et écrivain anglaise Laura Spinney a remarqué l'interview de Raymond Croset et a décidé de lui consacrer quelques pages dans son livre « Rue Centrale ». Cela a été l'occasion pour notre marin de visionner le film de sa vie : les quais de la gare de Bex, les ports asiatiques, le Léman, son quartier à Chavannes-près-Renens, ses croisières : « si c'était à refaire, je referais tout, tout de suite. »

Alberto Cherubini



La journaliste anglaise Laura Spinney a interviewé des personnages de la région lausannoise ouverts sur le monde, dont Raymond Croset. Ces interviews ont été rassemblées dans son livre « Rue Centrale » paru aux Editions de l'Âge d'Homme.

BIO

29 février 1944 : naissance à Bex

1960-1964 : apprentissage de mécanicien sur machines aux Ateliers mécaniques de Vevey

1966-1971 : matelot dans la marine suisse

1972 : mariage avec Kathy, le couple a un fils et une fille

2007 : départ à la retraite

A Shanghai pendant la révolution culturelle

Rares ont été les Occidentaux qui ont pu s'aventurer en Chine durant les années de la révolution culturelle (1966-1976). Raymond Croset y est allé à la fin des années 60 lorsqu'il était matelot dans la marine marchande suisse. « Durant notre escale au port de Shanghai, le chargement du bateau était effectué essentiellement par des femmes qui portaient des sacs de riz de 70 kg. Dans la ville, les

haut-parleurs diffusaient en permanence les pensées de Mao. Un jour un officier a installé sa stéréo sur le pont, les haut-parleurs dirigés vers la ville et a mis à plein tube une marche militaire américaine. Les gardes rouges n'ont pas fait long pour monter sur le bateau et pour essayer de séquestrer la stéréo que nous avons juste eu le temps de cacher. »

AC

VPT Thurbo : verdict inacceptable du Tribunal arbitral

Le SEV a saisi le Tribunal fédéral

La direction de Thurbo SA ne voulait plus garantir les temps de chevauchement lors des relevés des mécaniciens de locomotive. Une décision contestée par la section SEV VPT Thurbo qui s'est adressée au Tribunal arbitral. Ce dernier a donné sur le fond raison aux syndicalistes, mais il a dicté en parallèle des définitions inacceptables des temps de chevauchement. La section SEV VPT Thurbo a fait recours au Tribunal fédéral.

Les conséquences du verdict du Tribunal arbitral sont difficiles à évaluer : ce qui est certain, c'est que si ce verdict devait rester tel quel, il aurait des répercussions bien au-delà de l'entreprise Thurbo.

C'est en mai 2012 que la direction de Thurbo SA a décidé, sans consulter les partenaires sociaux, de ne plus garantir de manière systématique les temps de chevauchement et l'indemnisation de ces minutes de travail nécessaires pour un bon passage de témoin entre deux mécaniciens ou lors d'une prise de service. Cette décision a immédiatement été

contestée par les syndicats. Ils se sont adressés au Tribunal arbitral comme le prévoit la convention collective de travail de Thurbo SA.

Nouvelle définition des temps de chevauchement

Après deux séances, le Tribunal arbitral présidé par l'ancien conseiller aux Etats radical saint-gallois Eugen David a décidé que les temps de chevauchement devaient être reconnus, sanctionnant ainsi la décision de la direction de Thurbo SA. Cependant le tribunal est allé plus loin. Il s'est autorisé à donner une nouvelle définition des temps de chevauchement en les mettant en relation avec les temps d'arrêts des trains.

Recours au Tribunal fédéral...

Ni la direction de Thurbo SA, ni aucun syndicat n'avait demandé au Tribunal arbitral d'établir de nouvelles règles. De plus, le Tribunal arbitral a décidé que

les temps de chevauchement ne sont à prendre en compte que lorsqu'il y a changement de mécanicien, oubliant d'autres activités, comme le temps de parcours pour rejoindre la loc. Ce verdict du Tribunal arbitral n'a pas été accepté par les syndicats SEV VPT Thurbo, VSLF et Transfair. Ils ont décidé en commun de faire recours au Tribunal fédéral.

... et négociations pour de nouveaux BAR

La section SEV VPT Thurbo a déjà demandé la mise sur pied de nouvelles négociations pour définir la réglementation sectorielle BAR des mécaniciens en complément de la CCT Thurbo. Le « mérite » de toute cette confusion revient à la direction de Thurbo SA qui a voulu remettre en discussion de manière unilatérale la question des temps de chevauchement.

Felix Birchler

Une compagnie active dans l'est de la Suisse

La section SEV VPT Thurbo compte quelque 260 membres. Elle est encadrée par le nouveau secrétaire syndical SEV Felix Birchler. Thurbo SA assure le trafic régional dans l'est de la Suisse. Les CFF détiennent les 90 % du capital de cette compagnie ferroviaire et le canton de Thurgovie les 10 % restants. Thurbo SA a été créée en 2002, suite à la fusion entre le Mittelthurgaubahn (MThB) et les CFF. Le nom Thurbo vient de « Thur » pour le canton de Thurgovie et « Bo » pour Bodenseebahn.



Les conséquences des nouvelles règles des temps de chevauchement sont difficilement quantifiables.

Photomystère :

« Où a été prise cette photo ? »



Le concours de contact.sev

Les photos de notre concours représentent un lieu ou un objet en rapport avec les transports publics et leur environnement.

Le ou la gagnant(e) tiré(e) au sort parmi les réponses correctes recevra

40 francs en chèques Reka.

Solution du concours paru dans *contact.sev* n° 14 :

Locarno, passage pour le train des Centovalli.

Le sort a désigné **Jürg Gut, pensionné, membre de la section VPT BLS**, domicilié à Steffisburg, qui remporte les chèques Reka.

Conditions de participation :

Par carte postale

Inscrivez votre réponse, vos nom et prénom ainsi que votre adresse sur une carte postale et retournez-la-nous à : SEV, Photomystère, case postale, 3000 Berne 6.

Par e-mail

Envoyez votre réponse, vos nom et prénom ainsi que votre adresse par e-mail à : mystere@sev-online.ch

Sur Internet

Rendez-vous sur notre site www.sev-online.ch, cliquez sur l'encadré Photomystère qui se trouve à droite sous l'agenda et remplissez le formulaire.

Ce concours ne donne lieu à aucune correspondance.

Dernier délai de réception des réponses : mercredi 21 août 2013