

Enquête

Le SEV a demandé l'avis des villes où Domo Reisen veut des arrêts.

Pages 2-3



Fonds d'infrastructure ferroviaire

Le Conseil fédéral veut étendre le réseau ferroviaire d'ici à 2035 pour 11,5 milliards de francs. Notre éditto à ce sujet.

Page 3



MBC Transports

Lier augmentations de salaire et évaluations individuelles? Ça bloque.

Page 5

Recrutement des membres

Pas d'avenir sans syndiqués!

La syndicalisation des membres est un leitmotiv des ordres du jour de beaucoup de séances et réunions du SEV; à raison: «Le recrutement est le moyen le plus important pour garantir l'avenir du SEV», dit Elena Obreschkow, responsable de cette question au SEV.

La statistique des membres indique que 2017 n'est pas la meilleure année de la syndicalisation. C'est pourquoi, la direction SEV a décidé de mesures supplémentaires à l'action de recrutement courante pour donner un coup de pouce aux personnes qui feront des membres en cette fin d'année: avant tout de plus hautes primes pour chaque nouveau membre syndiqué. Notre credo reste: «Les membres recrutent des membres». Toi aussi tu peux convaincre tes collègues. Pour renforcer la force du collectif. *Dossier pages 8 et 9*



Un syndicaliste vient rarement seul car, ensemble, nous sommes plus forts. Plus nous sommes, mieux on peut se défendre!

Les défis de Tuti à l'ETF

Giorgio Tuti vient de passer le cap des 100 jours à la tête des cheminots européens. Le président du SEV en dresse le bilan dans notre journal.

La lutte contre le dumping est la principale priorité de la branche Rail de l'ETF. Comment y parvenir?

Le plan d'action doit encore être avalisé par la section à la fin du mois de novembre, mais ses contours sont désormais connus. *Page 5*

Transports publics lausannois

Nouvelle CCT-tl plébiscitée

■ Les négociations pour le renouvellement de la CCT-tl ayant abouti, les membres du SEV étaient invités à se prononcer par le biais d'une consultation. Le dépouillement des résultats a eu lieu le 29 septembre. 74.9 % des votants ont accepté le résultat des négociations. Le taux de participation est de 56.5 %. La délégation SEV est satisfaite du résultat et remercie les votants.

«Cette confiance nous honore et nous poursuivons avec force notre engagement en faveur des salariés des tl» relève Christian Fankhauser du SEV C'est l'aboutissement de presque 4 ans de travail. Cette CCT comporte notamment un système salarial clair et transparent, une semaine de vacances supplémentaire et la fin du côté discriminatoire du congé maternité. *Page 15*



Grâce aux mobilisations de 2015 (photo), la nouvelle CCT-tl est bien meilleure

Enquête auprès des villes et communes sur les grandes lignes de bus prévues par Domo Reisen

On attend des réponses de la Confédération

Le SEV a demandé en septembre l'avis de 38 villes et communes dans lesquelles Domo Reisen veut des arrêts pour ses bus grandes lignes.

Les 24 réponses reçues montrent que beaucoup de questions restent encore ouvertes... Est-ce que les bus grandes lignes peuvent faire concurrence aux transports publics existants, bénéficiant de subventions et faisant partie de zones tarifaires? Combien de surcroît de trafic les bus grandes lignes amèneront-ils si leur nombre augmente, et si l'on tient compte également des compagnies concurrentes à Domo et de la clientèle?

Vevey, Nyon et Bulle disent non
Est-ce que les arrêts existants ne risquent pas d'être surchargés? Est-ce que les communes auront leur mot à dire si Domo prévoit ses arrêts sur terrains privés? Pourront-elles prélever des taxes? Une discussion et une clarification de ces points est attendue de la Confédération avant tout octroi d'une concession.

Vevey dit clairement non à un arrêt pour Domo, parce que les bus grandes lignes nationaux n'apporteraient rien à la région ni aux pendulaires et qu'une extension ferroviaire serait une meilleure chose. Selon *La Tribune de Genève* du 29 septembre, Nyon et Bulle ont également «refusé la demande de la compagnie pour un arrêt sur leur terrain».

Le canton de Bâle, responsable du trafic dans la ville, est aussi fondamentalement sceptique: la Confédération devrait suspendre l'octroi de la concession aussi longtemps que les bases juridiques pour l'intégration des bus grandes lignes dans le système suisse des transports publics ne sont pas établies. Mais pour cela une discussion politique est nécessaire, souligne Bâle.

Bâle considère qu'une concurrence des bus grandes lignes vis-à-vis de l'offre subventionnée serait problématique non seulement pour le rail mais aussi pour le trafic régional dans la zone tarifaire. La ville de Zurich exige clairement de Domo qu'elle ne fasse pas concurrence à la zone tarifaire zurichoise, par exemple entre

la ville et l'aéroport. La ville de Coire n'est en principe pas contre les bus grandes lignes, mais le canton des Grisons attend de l'Office fédéral des transports (OFT) qu'il édicte à l'attention des bus grandes lignes des directives sur la planification et le financement avant qu'une concession ne soit octroyée à Domo.

Ne surcharger ni les rues ni les arrêts de bus

Le SEV n'a pas demandé l'avis de la ville de Bienne, pour qui des bus grandes lignes circulant en Suisse seraient clairement en contradiction avec les objectifs de politique des transports de notre pays ni celui de la ville Bulle qui se montre très sceptique... Leurs positions ont été clairement exposées dans la presse. Bienne demande à la Confédération que les communes aient la compétence de définir les arrêts des éventuels bus grandes lignes et de prélever des taxes. Elle ne veut pas de bus grandes lignes dans son centre à cause du surcroît de trafic provenant surtout des passagers. Il faudra donc également prévoir suffisamment de places de parc payantes



Si une concession est octroyée à Domo Reisen, le SEV va veiller à ce que cette entreprise respecte les conditions de travail d'usage dans la branche. Des villes comme Vevey, Nyon ou Bulle disent non à Domo Reisen.

près des arrêts des bus grandes lignes.

Des craintes concernant une augmentation du trafic et un gêne des bus existants aux arrêts sont émises par beaucoup de villes et de communes qui ne sont pas fondamentalement contre les bus grandes lignes, il

s'agit par exemple de Baden, Bellinzona, Olten, Pfäffiken ou Soleure. Elles demandent que les arrêts se fassent dans d'autres lieux que ceux demandés par Domo Reisen. Yverdon exclut l'utilisation des quais de bus existants, et «l'emplacement à convenir ne devra pas

perturber le trafic de ligne ni le stationnement en attente des transporteurs locaux.»

Les privés perçoivent des taxes
Genève est d'accord de laisser s'arrêter les bus grandes lignes suisses dans les gares routières existantes en vue d'assurer

les correspondances internationales. L'exploitant privé exige des taxes des entreprises de bus et examine un système avec une carte d'accès.

On s'aperçoit que des taxes sont prélevées là où les arrêts sont privés, par exemple aussi à l'aéroport de Zurich ou au Sihlquai à Zurich où une véritable gare de bus sera aménagée pour 7,4 millions. La ville de St-Gall facture l'affichage des horaires. D'autres villes demandent que la Confédération règle la question des taxes avant qu'elles ne se décident à ce sujet. Chaque arrêt de bus digne de ce nom a un coût, et chaque utilisateur doit passer à la caisse.

Une certaine arrogance

Vevey a assez mal pris la phrase dans la lettre standard de Domo Reisen qui précisait que sans réponse de la ville dans un délai d'un mois, on considérerait que celle-ci était d'accord avec l'utilisation de l'arrêt souhaité. Des affiches ont été en outre collées aux arrêts de plusieurs villes et communes pour annoncer que les bus grandes lignes allaient s'arrêter à ces endroits dès le mois de décembre, ceci avant même

que les autorités n'aient donné leur réponse. Bâle et Bienne ont fait enlever ces affiches.

La Confédération doit écouter les villes et les communes

«Il est important que la Confédération prenne au sérieux les craintes et les demandes des villes et communes directement concernées et qu'elle ne faillisse pas à sa tâche d'édicter des directives et des fondements juridiques adéquats avant d'octroyer une concession», déclare le président SEV Giorgio Tuti.

«Si une concession est octroyée à Domo Reisen, le SEV va veiller à ce que cette entreprise respecte les conditions de travail d'usage dans la branche. Car ce n'est pas acceptable qu'une entreprise de bus grandes lignes puisse créer une concurrence déloyale vis-à-vis des transports publics existants en faisant pression sur les conditions d'engagement et de travail ou en négligeant la sécurité. Ou en évitant de payer sa part aux coûts de l'infrastructure dont elle profite.» **Markus Fischer**

ÉDITO

Le système ferroviaire suisse est un modèle à succès: depuis 1980, le trafic voyageurs a augmenté de 100% et le trafic marchandises de 40%. D'ici 2040, la Confédération prévoit une hausse de 50% des kilomètres-personnes et de 45% des tonnes-kilomètres. En conséquence, le Conseil fédéral veut étendre le réseau ferroviaire d'ici à 2035 pour 11,5 milliards de francs financés par le Fonds d'infrastructure ferroviaire. Ceci a été accepté par le peuple en 2014 lors de la votation sur FAIF.

«Il ne faut pas seulement prendre en compte les besoins de la clientèle mais aussi ceux du personnel.»

Giorgio Tuti, président du SEV



Le Conseil fédéral veut augmenter la capacité en premier lieu sans pour autant forcer la cadence. C'est une bonne chose au vu de la demande croissante. De plus, une solution équilibrée entre les trafics voyageurs et marchandises doit être recherchée. Le SEV voudra participer aux discussions si le personnel se trouve directement concerné. S'agissant par exemple des nouvelles technologies, thème qui occupe une demi-page du long rapport dans lequel on peut lire qu'en «exploitant tout le potentiel de l'automatisation, on doit arriver à faire baisser les coûts».

En tant que syndicaliste, j'aimerais dire deux choses à ce propos: premièrement, je ne peux pas m'imaginer des trains à deux étages de 400 mètres de long sans personne à bord qui puisse, en cas de panne du système, par exemple conduire le train hors d'un tunnel, encadrer instantanément les centaines de passagers et, si nécessaire, les évacuer. La présence de personnel est aussi importante sur le plan psychologique pour les voyageurs. Certains ne se sentent déjà plus en sécurité dans les trains non-accompagnés et les gares fantômes, surtout la nuit, malgré la présence de caméras. Beaucoup retourneront à leur voiture si le train se déshumanise!

Deuxièmement, il ne faut pas seulement prendre en compte les besoins de la clientèle mais aussi ceux du personnel. Nous ne pouvons pas éviter l'évolution technique. Nous ne le voulons pas. Nous aimerions structurer l'introduction des nouvelles technologies afin qu'elle soit supportable pour le personnel. Ce que nous voulons en clair: éviter les licenciements, obtenir une formation continue sans délai pour le personnel afin de lui permettre d'occuper les postes d'avenir, et son inclusion dans l'établissement des nouveaux profils professionnels!

Daniela Lehmann & Fi

Lac Majeur

Interminable attente

Après une grève de 20 jours cet été, le personnel de la NLM (basin suisse du Lac Majeur), licencié pour la fin de l'année, ne sait pas encore à quoi ressemblera 2018, malgré l'accord conclu. Cette situation inacceptable l'est encore davantage pour la vingtaine de saisonniers pour qui la saison s'est arrêtée le 8 octobre: pas de communication sur son avenir professionnel. L'existence même du consortium qui devrait être leur futur employeur dépend du business plan présenté le 11 octobre au Conseil d'Etat, rappelle le secrétaire syndical SEV Angelo Stroppini. Si le con-

sorcion ne devait pas voir le jour, ce serait un drame pour le personnel mais aussi pour le tourisme sur le Lac Majeur. L'offre actuelle serait revue à la baisse et sans doute confiée au personnel italien de la NLM. «Ce scénario serait clairement en contradiction avec ce qu'on veut atteindre avec le consortium, soit l'amélioration de l'offre touristique et le maintien du service public que le canton est prêt à cofinancer», précise Stroppini. Le personnel actuel doit conserver son emploi, aussi parce qu'il possède le savoir-faire et les li-

ty

La division de la concession du trafic grandes lignes nuit au système ferroviaire suisse

Le SEV lance un appel aux cantons

La concession pour le trafic grandes lignes arrive à échéance en décembre pour les CFF. Le BLS a déjà revendiqué plusieurs lignes. L'Office fédéral des transports doit décider s'il veut diviser la concession ou non. Actuellement, une consultation est en cours. En leur adressant un courrier, le SEV a demandé aux cantons de prendre position contre une répartition de la concession.

Dans sa lettre, le SEV a expliqué que si la concession pour le trafic grandes lignes était di-

visée, tout le monde y perdrait à long terme: les entreprises ferroviaires, les cantons, la Confédération et la clientèle. Et bien sûr aussi et surtout, les cheministes et cheminots:

■ La concurrence et la confrontation entraîneraient inutilement la destruction d'un système qui fonctionne très bien. La coopération entre les entreprises ferroviaires a fait ses preuves jusqu'à présent dans un petit pays comme la Suisse qui dispose d'un excellent horaire cadencé sur un réseau très

dense. ■ Le trafic grandes lignes doit être conservé dans une seule main qui se chargerait de coordonner la planification, la gestion et l'exploitation. Une division engendrerait une augmentation de la complexité du système, en particulier en cas de perturbations ou lors de travaux, ce qui risque d'arriver de plus en plus à l'avenir. ■ Les expériences réalisées dans d'autres pays, par exemple la Suède, ont montré qu'une libéralisation dans le

système ferroviaire entraînerait une augmentation des coûts indirects: par exemple l'acquisition, la mise en route et l'entretien du matériel roulant (trains dispo), sur les sites pour les dépôts et les locaux de service ou pour le personnel (tableaux de service).

■ La pression augmente par rapport aux conditions d'engagement et de travail: on ne sait pas encore ce que cette division signifierait pour les conventions collectives existantes, ni au niveau des caisses de pen-

sion des CFF et du BLS. «A ce propos, nous ressentons parmi nos membres une grande insécurité», souligne le SEV.

■ Gaspiller de l'énergie et créer de nouvelles zones de conflit au lieu de s'attaquer à de réels défis: plutôt que de gaspiller leur temps et leurs moyens en guerre de tranchées pour régler les problèmes de restructuration du personnel et d'engagement du matériel roulant ou pour créer de nouvelles interfaces, les entreprises devraient plutôt se

Maison individuelle ou appartement : tyrannie de l'offre ?

En Suisse comme dans de nombreux pays européens, on assiste depuis plusieurs décennies à une croissance importante de l'étalement urbain, en particulier par le développement de l'habitat individuel à proximité de petites localités situées loin des centres urbains. De nombreux experts et professionnels du territoire préconisent de combattre ce phénomène d'étalement urbain, qui ruine bien des efforts réalisés en matière d'efficacité énergétique et de lutte contre le gaspillage du sol. Mais cette volonté butte sur une difficulté liée aux aspirations présumées de la population, et en particulier des familles : habiter en maison individuelle, proche de la nature dans un espace périurbain n'est-il un désir résidentiel quasiment généralisé ?

Au Laboratoire de Sociologie Urbaine de l'EPFL, nous menons des recherches depuis plusieurs années sur ce sujet, tout particulièrement en Suisse Romande et en France. Ces travaux indiquent clairement que les choix résidentiels et les arbitrages qui les sous-tendent ne font pas uniquement suite à

une comparaison des prix et de la taille des logements, mais qu'ils sont surtout le résultat d'une évaluation des biens immobiliers selon la qualité de vie qu'ils sont susceptibles de procurer. En matière de qualité de vie, nos recherches indiquent que les attentes sont assez diversifiées. Selon une analyse typologique, les familles se divisent en six grands « modes de vie résidentiels » correspondant chacun à la valorisation d'éléments contextuels différents. Certains privilégient le calme et la proximité de la nature, d'autres la vie sociale du quartier, d'autres encore la présence de nombreux services et équipements dans la proximité de leur logement. Pour certaines familles, la qualité des transports publics est essentielle, alors qu'elle est secondaire pour d'autres. Vivre en ville fait rêver certains et d'autres aspirent à l'habitat individuel. Ainsi, les préférences résidentielles des

milles ne vont pas de façon hégémonique et unilatérale vers l'habitat proche de la nature dans des espaces peu denses, en maison individuelle, elles se caractérisent par une grande diversité d'aspirations. Face à cela, force est cependant de constater que l'offre est pauvre : dans bien des agglomérations de Suisse Romande, ne faut-il pas choisir entre la maison individuelle proche de la nature et accessible que par l'automobile et l'habitat en appartement dans des tissus plus ou moins denses et riches en services et équipements ? La région bernoise fait cependant exception et constitue un exemple qui est certainement à suivre en matière d'aménagement. Berne offre une grande diversité de qualités fonctionnelles sur tout son territoire. Il en résulte que le potentiel d'accueil de modes de vies différents est assez ouvert et permet de combiner des qualités qu'il est difficile d'avoir ensemble dans un lieu, comme la grande qualité des transports publics en périphérie (grâce à un réseau de S-Bahn performant) ou le calme et la verdure dans des quartiers urbains centraux. Et cela rend la ville d'autant plus attrayante.

Vincent Kaufmann, professeur de sociologie urbaine et d'analyse des mobilités, EPFL



Gare de Lucerne

Pétition: restaurant pour le personnel

La section VPT Zentralbahn a lancé une pétition avec le SSP, syndicom et l'Union syndicale lucernoise. Revendication: un restaurant pour le personnel en gare de Lucerne.

«Nous revendiquons un restaurant pour l'ensemble du personnel à la gare de Lucerne», affirme Urs Langenstein, président par intérim de la section VPT-Zentralbahn. «Mais avant tout, nous voulons nous mettre à table avec les CFF pour enfin débattre de la question de la restauration.» En effet, à l'heure actuelle les employés n'ont aucune possibilité de se restaurer de manière satisfaisante à Lucerne. «Nous avons vraiment besoin d'une solution

globale», dit Urs Langenstein. «En effet, le personnel des locs et les agents de train provenant de l'extérieur (par ex. Genève, Chiasso, Lausanne, Zurich et Bâle) font aussi leur pause à Lucerne.» Les entreprises de transport lucernoises et les commerces de détail à la gare sont tous concernés. A défaut d'autre solution, les gens se rendent par exemple à la mensa de l'université - qui n'est toutefois par ouverte aux externes pendant la pause de midi. De plus, elle est fermée pendant les vacances universitaires. Les take aways et autres offres gastronomiques sont pris d'assaut à la gare, avec un pic de fréquentation à midi. «Pour le personnel qui est soumis à des horaires de travail irréguliers - et c'est bien le cas dans les transports publics -



«Chaque jour un take away – on s'en lasse vite», affirme Urs Langenstein.

les possibilités de manger sainement font largement défaut», affirme Urs Langenstein. Il faut mettre en place une solution qui garantisse des possibilités de se restaurer convenablement chaque jour de l'an.

Urs Langenstein en est convaincu: «Une alimentation saine est un élément clé pour la satisfaction du personnel et sa santé. Il y a donc un réel besoin; les solutions? La section a fait le premier pas avec cette

pétition. Elle sera déposée le 10 novembre auprès des CFF resp. de la CoPe qui est responsable de la restauration de son personnel.

Karin Taglang / MA

Interview de Giorgio Tuti après 100 jours à la tête des cheminots européens

«Je lutte contre le dumping!»

Le président du SEV Giorgio Tuti est à la tête des cheminots depuis à peine plus de 100 jours. Une bonne raison d'aborder les sujets «chauds» pour les chemins de fer. Entretien.

■ **Giorgio, comment se sent-on après avoir passé 100 jours à la tête des cheminots européens ?**

Plutôt à l'aise, car j'ai un comité – le Steering committee composé de 8 personnes au total – qui travaille très bien ensemble. J'ai pu le constater lors d'une retraite les 4 et 5 juillet où nous avons organisé la façon de travailler et réparti les tâches, dans un climat collégial et constructif. Nous sommes une véritable équipe et c'est fondamental pour moi.

■ **Quels sont les problèmes majeurs auxquels sont confrontés les cheminots en Europe ?**

Il y a trois priorités dans le programme de travail de la section Rail, approuvé par le Congrès



Le dumping est un sujet d'actualité permanent. Ici, le 7 juin 2017 à la frontière franco-genevoise où Giorgio Tuti a pris la parole aux côtés de Valérie Solano et des autres syndicats français.

ETF de Barcelone à la fin mai: combattre la privatisation et la libéralisation, combattre le dumping social et travailler sur la sécurité et la protection des travailleuses et des travailleurs d'une part, la protection des chemins de fer d'autre part. Le Steering committee a maintenant établi un plan d'actions qui va être discuté par la section Rail le 30 novembre.

■ **Peux-tu dévoiler les grandes lignes ce plan d'actions ?**

Il est centré sur les priorités et se déclinera en trois phases. Durant la première, on va réunir et analyser les plus mauvaises pratiques en Europe en lien avec le dumping: dumping sur les salaires, sous-enchère sur le temps de travail, autant d'éléments qui participent du dumping sur la sécurité. Dans la deuxième phase,

nous allons dénoncer publiquement ces mauvaises pratiques et jeter ainsi les bases de la troisième, soit les négociations avec les employeurs dans le cadre du dialogue social, dans les pays et dans l'Union européenne. La lutte contre le dumping devrait aussi être dans leur intérêt.

■ **On imagine bien que tout ne va pas se régler en deux**

mois. Quelles sont les échéances ?

Le 28 septembre, nous avons eu une séance avec les employeurs et avons mis sur pied un programme de travail pour le dialogue social et surtout pour préparer le «plenary meeting» du 1er décembre où il y aura des négociations. Les délégations sont composées pour chaque partie de 28 membres au maximum. Le 1er décembre, en raison de ma fonction de président de la section Rail de l'ETF, je reprends les rênes du dialogue social selon un tournus employeurs/employés et cela pour une durée de deux ans.

■ **On parle beaucoup de dialogue social européen. De quoi on parle exactement...**

Il s'agit d'une plate-forme de discussion proposée par l'Union européenne entre employeurs et employés. Il en existe pour de nombreuses branches. Cette plate-forme peut faire de simples recommandations pour la branche rail ou décider d'accords contraignants. *Vivian Bologna*

IMPRESSUM

contact.sev est le journal du Syndicat du personnel des transports et paraît toutes les deux semaines.

ISSN 1662-8462

Tirage: 10 404 ex. (total 42 010 ex.), certifié REMP au 24.10.2016

Editeur: SEV, www.sev-online.ch

Rédaction: Vivian Bologna (rédacteur en chef), Peter Anliker, Markus Fischer, Françoise Gehring, Pietro Gianolli, Anita Merz, Patrizia Pellandini, Yves Sancey, Karin Taglang.

Adresse de la rédaction: contact.sev, Steinerstrasse 35, case postale, 3000 Berne 6; contact@sev-online.ch; téléphone 031 357 57 57,

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: Fachmedien, Zürichsee Werbe AG, Seestrasse 86, 8712 Stäfa, téléphone 044 928 56 11, fax 044 928 56 00, kontakt@zs-werbeag.ch, www.fachmedien.ch

Pré-presses: AZ Medien, Aarau; www.azmedien.ch

Imprimerie: Mittelland Zeitungsdruck AG, Neumattstrasse 1, 5001 Aarau
www.mittellandzeitungsdruck.ch

La prochaine édition de contact.sev paraîtra le 26 octobre 2017.

Le délai rédactionnel pour l'agenda est fixé au 19 octobre à 10h. Pour les annonces, le délai est fixé au 16 octobre à 10h.

Transports de la Région Morges Bière Cossonay (MBC)

Lier salaires et évaluations: ça bloque

Les partenaires sociaux se sont retrouvés le 6 octobre afin de poursuivre les négociations et malgré des propositions faites de part et d'autre, la situation est bloquée aux MBC. Surtout car la direction veut maintenir un lien entre augmentation des salaires et résultats des évaluations individuelles...

Malgré les propositions formulées par la délégation SEV pour tenter de sortir de l'impasse, la direction des MBC maintient sa volonté de lier les augmentations annuelles de salaire aux résultats des évaluations individuelles.

Prochaine ronde de négociations le 16 octobre

Bien que les positions demeurent très éloignées, les partenaires sociaux vont poursuivre les négociations en laissant provisoirement de côté la pro-

blématique salariale.

Lors de la prochaine ronde de négociation du 16 octobre, les questions liées à l'organisation du temps de travail seront abordées.

Le SEV informera de la situation. Une assemblée extraordinaire devra sans doute être organisée afin de présenter aux salarié-e-s un bilan intermédiaire des pourparlers. Seule une forte implication de chacun permettra d'améliorer nos conditions de travail.

René Windlin prend sa retraite,
Wossen Aregay rejoint l'équipe «protection juridique»



Wossen Aregay.



René Windlin «en position normale de travail».

Toujours prioritaire : le droit des collègues

Après 40 ans d'activité dans le domaine des transports publics, René Windlin prend sa retraite. Il travaillait depuis onze ans dans l'équipe de la protection juridique du SEV. Juriste et syndicaliste convaincu, Wossen Aregay lui succède à ce poste de secrétaire central.

■ René, tu travailles au SEV depuis 2006. Que faisais-tu auparavant ?

J'ai commencé aux CFF en 1977 en tant qu'agent du mouvement ferroviaire. Mais après mes années d'apprentissage et de voyages aux CFF, je me suis vite intéressé aux questions relatives au droit du travail dans les directions d'arrondissement de Lucerne et Zurich, puis à plusieurs autres postes.

■ L'année 1977, un premier parallèle entre vous deux, n'est-ce pas Wossen ? ...

Oui, cette année-là marquait mes débuts sur cette terre: c'est l'année de ma naissance. Après mes études de droit, j'ai d'abord écrit une thèse, ce qui m'a pris pas mal de temps. J'ai effectué mon stage d'avocat dans une chancellerie, où travaillaient des avocats-conseil d'Unia. C'est dans ce contexte que je passais un après-midi toutes les deux semaines à Bienne, pour fournir des conseils juridiques sur des questions simples relatives au droit du travail. Cela m'a beaucoup plu, et j'ai commencé de m'intéresser au syndicat. Le contact avec les membres, l'aspect humain: je me suis rendu compte que les connaissances acquises pendant mes études pouvaient servir à quelque chose. Après mon stage, j'ai trouvé un emploi temporaire auprès d'UNIA, au terme duquel j'ai su que je voulais travailler au service juridique d'un syndicat. J'ai pris conscience que c'était le milieu dans lequel je me sentais bien, où je trouvais que mon travail avait un sens.

■ Toi aussi, René, tu as changé de cap professionnel, car tu es passé des chemins de fer au syndicat. As-tu aussi pris cette décision en connaissance de cause ?

En 1997, les CFF ont commencé leurs incessantes restructurations, et il fallait désormais que je repostule à chaque fois.

J'avais longtemps travaillé dans le domaine juridique, mais je n'étais pas juriste. Je me suis rendu compte que, le cas échéant, il pourrait bien m'arriver des bricoles. Alors j'ai commencé une formation continue de secrétaire communal, tout en restant provisoirement aux CFF. Quand je travaillais au sein de l'instance de recours interne des CFF, j'avais

«Au SEV, les membres ont un interlocuteur digne de confiance, sur qui ils peuvent compter et qui les prend au sérieux.»

Wossen Aregay

le devoir légal d'adopter dans mon travail une position neutre et équitable. Mais c'était de moins en moins ce que l'on me demandait. Lorsque le poste au SEV a été mis au concours, j'ai su que je devais postuler. Bien entendu, j'étais membre du SEV depuis 1977. A partir de ce moment-là, j'ai vraiment pu entretenir mon sens de la justice et défendre la cause de nos membres, qui venaient nous voir avec des requêtes presque toujours légitimes.

■ Tu as eu également affaire à des cas de protection juridique dans d'autres entreprises que les CFF.

Oui, mais les CFF étaient clairement le plus gros morceau. Les affaires qui concernent les ETC sont réglées, dans la mesure du possible, par les secrétaires syndicaux. Mais c'est vrai, de

temps à autre je me suis occupé de tels cas isolés, notamment dans des problèmes d'assurances sociales, ou alors pour assurer un intérim.

■ Tu as une très grande expérience dans ce domaine: à ton avis, comment le climat entre employé-e-s et employeurs a-t-il évolué ces dernières années ?

«Au SEV, les membres ont un interlocuteur digne de confiance, sur qui ils peuvent compter et qui les prend au sérieux.»

Wossen Aregay

J'ai le sentiment qu'il s'est rafraîchi. J'ai eu des cas sur mon bureau où nous avons dû nous battre pour faire respecter des évidences qui sont en principe réglées dans les CCT. Et il y a des marges de manœuvre dans les CCT qui sont systématiquement interprétées en défaveur des employé-e-s. Autrement dit on essaie de presser le citron, ce qui a pour incidence une recrudescence des cas de maladie et des absences plus longues. Il y a aussi la manière de juger le personnel, qui a donné lieu ces derniers temps à des abus de plus en plus fréquents, afin de se débarrasser des collaborateurs «mal vus». C'est une évolution vraiment déplaisante. Les cadres et les responsables des ressources humaines ont souvent de la peine à voir et à reconnaître leurs propres erreurs. Les

fronts se sont durcis. Sans compter que l'instance de recours interne, qui pouvait encore, en partie, corriger certaines dérives, n'existe plus depuis 2013, ce qui nous oblige à combattre les décisions des CFF directement auprès du Tribunal administratif fédéral.

■ Wossen, quand tu entends les propos de René, as-tu le sentiment que, en tant que juriste, tu puisses faire quelque chose dans ce domaine qui aille au-delà de la gestion des affaires courantes ?

J'espère, c'est en tout cas pour cette raison que j'ai été engagé! Il s'agit d'épuiser toutes les possibilités offertes par le cadre juridique pour défendre les intérêts des membres. Depuis le peu de temps que je travaille au SEV, j'ai entrevu des possibilités: je peux donner aux membres des éclaircissements sur leur situation juridique et je parviens ainsi à concilier les attentes et les possibilités juridiques. Je peux faire en sorte que les procédures se déroulent correctement, et j'obtiens ainsi que les membres soient traités de manière équitable et objective, et qu'ils puissent faire valoir leurs droits. Et même s'il ne s'agit que de leur prêter une oreille attentive, au moins ils ne sont pas abandonnés à leur sort et trouvent au SEV un interlocuteur digne de confiance, qui les



Wossen Aregay et René Windlin avec des dossiers de cas nécessitant une protection juridique.

prend au sérieux.

■ Tu n'es là que depuis le mois d'août, mais as-tu déjà pu te forger une première impression ?

Je nage dans le jaune! (Ndlr: le jaune est la couleur que portent les chemises des dossiers de protection juridique au SEV). La diversité et l'intensité des dossiers sont très impressionnantes. Il y a vraiment beaucoup de travail et de nombreuses requêtes.

■ René, tu as souvent quelque peu minimisé ton engagement syndical. Dans le canton de Zoug, où tu habites, tu es pourtant très actif sur ce plan-là, par exemple au comité de l'Union syndicale cantonale, où tu continues d'œuvrer. Quels sont tes projets d'avenir, syndicaux et personnels ?

Entre temps je suis devenu président de l'Union syndicale du canton de Zoug, et je suis aussi président de la section Deutsche Bahn du SEV. Du point de vue syndical, je conserverai les activités liées à ces deux fonctions, y-compris la récolte de signatures, la dis-

tribution de flyers ou encore ma participation aux manifestations, car je crois que descendre dans la rue va bientôt s'avérer nécessaire. A part ça les projets d'avenir ne manquent pas, car j'ai de nombreux hobbies auxquels je n'ai pas pu consacrer le temps voulu ces dernières années, en raison de la charge de travail. Je citerai en premier lieu la photographie. Je suis depuis une éternité membre du club de photo des cheminots (actuellement à Lucerne, autrefois à Bâle). Avec mon épouse, également passionnée de photo, pour l'occasion, m'offrir un appareil-photo digne de ce nom. Le mien a pris de l'âge: c'est un modèle argentique où l'on doit encore enrouler un film à l'intérieur!

Ces prochaines années, j'aimerais également visiter un ou deux pays. Et puis je suis un fan du HC Zoug, et j'ai bien l'intention de continuer à l'être. J'ai déjà convenu avec les deux anciens secrétaires du SEV Jérôme Hayoz (Ndlr: fan du HC Fribourg-Gottéron) et Olivier Barraud (Ndlr: fan du LHC) qu'ils viendraient une fois à

Zoug, dans «le temple du hockey». D'une manière générale, je consacrerai le plus de temps possible à mes amis. Et puis ma bibliothèque regorge de livres que je n'ai pas encore lus. Tu vois que je ne risque pas de m'embêter. Je siège également dans le comité du «Bulletin», un journal de gauche dans le canton de Zoug.

■ Alors tu es heureux de pouvoir définitivement fermer la porte du bureau derrière toi? J'ai fait ce travail avec énormément de plaisir. C'était la pro-

«Au cours de cette carrière vraiment intense, la reconnaissance infinie des membres a été l'une de mes grandes satisfactions.»

René Windlin

fession de mes rêves. On peut y faire avancer les choses, comme Wossen l'a dit précédemment, et dans de nombreux cas j'ai trouvé une solution pour nos membres. J'ai remporté des victoires et des semi-victoires. Au cours de cette carrière vraiment intense, la reconnaissance infinie des membres a été l'une de mes grandes satisfactions. Rien qu'écouter les gens, leur consacrer un peu de temps, les

prendre au sérieux, essayer de faire quelque chose pour eux, me valait des remerciements, parfois sous la forme d'une simple petite carte. C'est très impressionnant. Je profite de l'occasion qui m'est donnée pour remercier les collègues de la confiance qu'ils m'ont accordée alors que je les accompagnais dans une affaire de protection juridique. Je remercie toute l'équipe du SEV et ma cheffe Barbara Spalinger pour l'excellente collaboration. Je souhaite à Wossen beaucoup de succès et des nerfs solides

dans l'exercice de cette belle fonction. J'ai un sens très aigu de la justice, et je me suis parfois sérieusement excité au sujet de certains événements. Mais à chaque fois j'ai aussi su tourner la page. On reçoit tellement de demandes de tout côté qu'on ne peut pas trop s'attacher à un cas précis, fût-il triste. Malgré la longueur du trajet, je ne suis jamais allé au travail

de mauvaise grâce, contrairement à certaines périodes aux CFF. J'ajoute que le salaire n'a jamais été une préoccupation centrale pour moi: j'ai toujours privilégié le contenu du travail, l'indépendance et la reconnaissance que me valaient mes prestations. J'ai beaucoup appris aux CFF, et aujourd'hui encore je suis reconnaissant à mes supérieurs d'alors de m'avoir permis d'acquérir ces connaissances. C'est grâce à cette expérience aux CFF que j'ai pu passer au SEV et commencer mon nouveau job du jour au lendemain. A l'époque, moi aussi je nageais dans le jaune!

■ Wossen, j'ai senti que tu écoutais très attentivement. J'approuve sans réserve tout ce que René vient de dire. J'espère que j'aurai le volontaire de poursuivre son engagement dans le même esprit. Cher René, je profite de cet instant pour te remercier de m'avoir si bien introduit dans le fonctionnement de ce job. Je te souhaite santé et joie de vivre pour la tranche de vie qui t'attend.

Peter Anliker/MG

BIO

René Windlin a suivi une formation d'agent du mouvement ferroviaire. Il vit avec son épouse et sa fille à Steinhäusern, dans le canton de Zoug. Il est membre du parti des Verts.

Wossen Aregay est d'origine éthiopienne. Il a passé sept ans de son enfance et de son adolescence dans l'ancien Berlin-Est (DDR), où son père avait un poste de diplomate.

En 1993, grâce à une bourse, il est venu en Suisse, où il a étudié le droit à l'Université de Fribourg. Il a consacré sa thèse de doctorat au droit constitutionnel. Il est marié, père de deux enfants, et vit à Fribourg avec sa famille.

Syndicalisation des membres

Je suis aussi un-e recruteur

Au premier coup d'oeil, on pourrait croire que les chiffres des nouveaux membres ayant adhéré au SEV cette année sont réjouissants. Mais les apparences sont parfois trompeuses prévient Elena Obreschkow, la responsable du recrutement du SEV. Nous lançons donc une nouvelle offensive: le comité SEV a décidé d'appliquer de nouvelles mesures pour accueillir encore plus de nouveaux membres.

Les chiffres résultant du recrutement des membres ne sont pas particulièrement bons cette année. Elena Obreschkow explique le contexte et propose des solutions pour l'avenir

■ **Elena, depuis le début de l'année, on compte plus de 1300 nouveaux membres au SEV. Ce chiffre est élevé, non?**

C'est un bon résultat effectivement. Mais ce chiffre comprend aussi les membres repris de Push. Ceci signifie env. 440 adhésions d'un coup, sans effort de recrutement de notre part. C'est une très bonne chose et cela enjolive notre bilan annuel, mais cette situation reste exceptionnelle. Si nous voulons mesurer notre succès en matière de syndicalisation, il faut considérer les chiffres sans les adhésions des membres de Push. Ces 440 membres n'ont rien à voir avec le recrutement ordinaire qui fonctionne via nos miliciens syndicaux.

■ **Okay. Donc sans les membres de Push, on ne compte à fin septembre que 879 nouvelles adhésions. Comment expliques-tu ce chiffre finalement peu élevé?**

Si l'on établit une comparaison avec les autres années, ce chiffre est plus bas que les bonnes années sans être non plus catastrophique. Mais, même les bonnes années ne suffisent pas à stabiliser notre effectif de membres. Cela veut dire que même les années où nous réalisons un bon résultat en matière de recrutement, le SEV rétrécit. C'est pourquoi nous devons si possible avoir toujours plus de bonnes années, afin de stopper cette tendance.

■ **Qu'est-ce qui fait la différence entre une bonne année et une mauvaise année?**

C'est difficile à dire. Les activités syndicales telles qu'une grève par exemple jouent certainement un rôle. Bien souvent, une telle action se répercute dans les chiffres. Il faut plutôt se demander comment nous pouvons utiliser par exemple les négociations pour promouvoir le recrutement. Car pour l'instant, les années où nous avons des négociations importantes ne sont pas forcément synonymes d'un relèvement des adhésions. Les circonstances les plus propices au recrutement sont des situations où règne l'insatisfaction, et dans lesquelles le SEV intervient de manière active.

«**Nous devons nous fixer un objectif pour savoir où nous serons dans dix ans.**»

■ **Quel est l'objectif de recrutement pour 2017?**

Depuis 2015 nous disons qu'il faut 1800 nouveaux membres pour assurer un effectif stable. Mais ceci n'est pas un objectif, plutôt une prise de conscience face à la réalité: si nous voulons un effectif de membres stable, et pour pouvoir compenser le nombre de décès, nous avons besoin de 1800 nouveaux membres chaque année. Malheureusement nous ne réalisons pas ce chiffre, c'est pourquoi le SEV rétrécit comme peau de chagrin, chaque année, aussi les bonnes.

■ **Le comité SEV a décidé de mesures jusqu'à la fin de l'année afin d'améliorer les chiffres du recrutement (voir graphique). Comment ces mesures ont-elles vu le jour?**

En juin, le comité SEV s'est penché sur la question du recrutement à cause des chiffres à la baisse, et il a demandé à la direction syndicale de développer des mesures. Ce mandat m'a été transmis et j'ai élaboré un concept. Ce que j'essaie de faire lors de chaque action de recrutement, c'est d'intégrer les sous-fédérations car en principe, le recrutement est de leur ressort. Les responsables du recrutement des

sous-fédérations entreprennent beaucoup de choses et font bien leur travail, mais cela ne transparaît malheureusement pas dans les chiffres. Et c'est à ce niveau là qu'il faut intervenir pour commencer. Nous avons une équipe qui se préoccupe explicitement de ce thème. Il est primordial que ces personnes se coordonnent afin d'aller toutes ensemble dans la même direction. Pour cette raison, nous développons ces idées au sein du team car si les sous-fédérations ne soutiennent pas les actions, c'est perdu d'avance puisque le recrutement se passe dans la surface.

■ **L'année passée, une action basée sur un sociétariat gratuit s'est déroulée jusqu'à la fin décembre. Cette année au contraire, ce sont les recruteurs et recruteuses qui sont récompensés. Pourquoi a-t-on changé de tactique?**

Tout d'abord, le résultat de l'action de l'année passée est controversé. Il aurait fallu définir un laps de temps plus restreint lors duquel il était possible de bénéficier de la gratuité de sociétariat, par exemple une seule journée ou pendant une assemblée. Pour cette raison, à l'avenir nous voulons utiliser l'outil de la gratuité de sociétariat de manière plus ciblée.

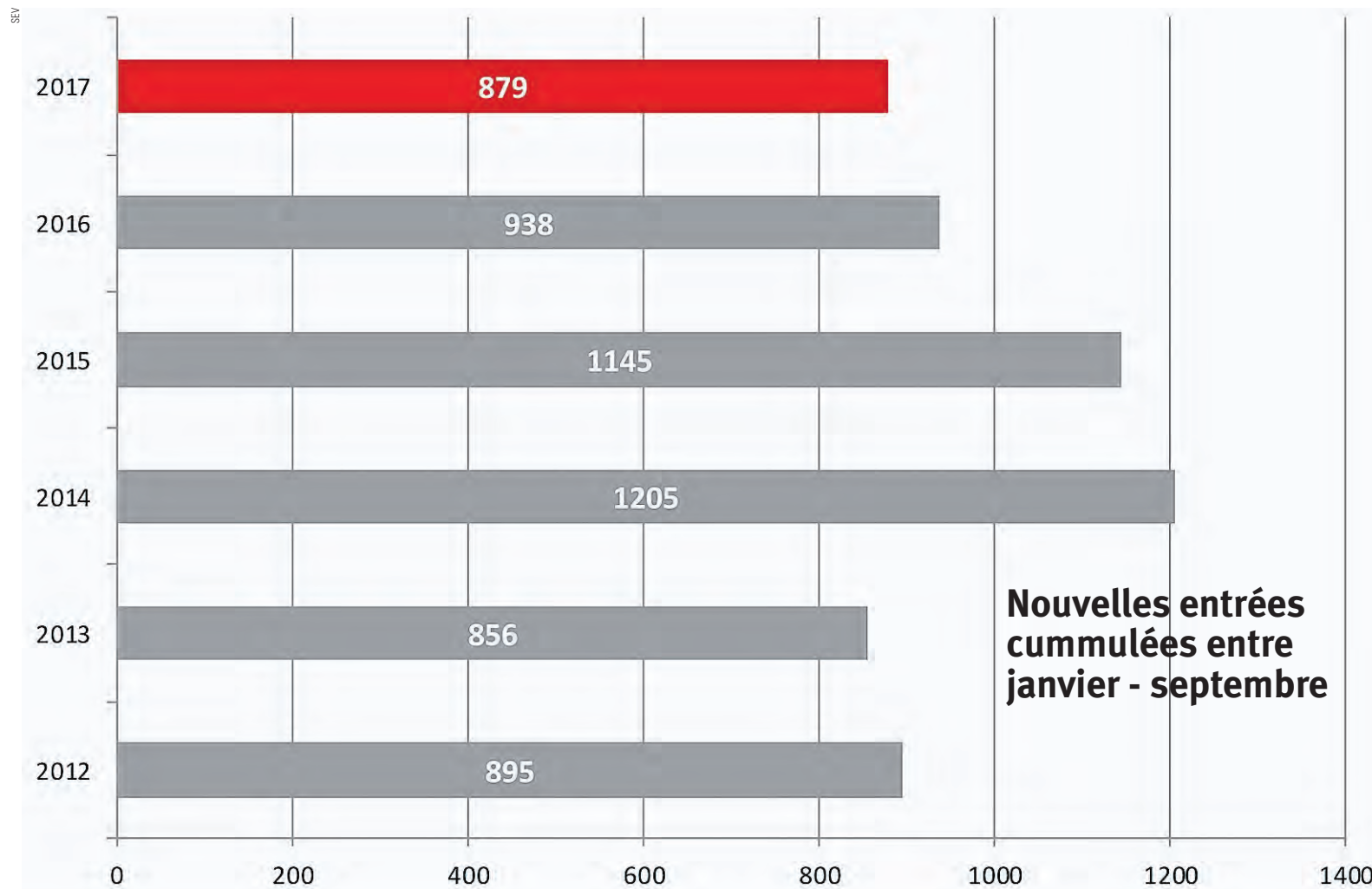
Deuxièmement, nous tenons à récompenser de temps en temps nos recruteuses et recruteurs et il est donc logique de faire quelque chose de ce genre. Troisièmement, il faut faire attention à ne pas répéter toujours les mêmes choses. Nous ne voulons pas que les gens attendent l'action et recrutent seulement à la fin de l'année. Les prochaines années, nous devons faire attention à renforcer les activités de recrutement aussi en début d'année.

■ **Qui sont-ils, en fait, ces recruteurs et recruteuses?**

La plupart d'entre eux sont de simples membres, ce sont même souvent des jeunes. Chaque membre peut devenir recruteur ou recruteuse.

«**Chaque membre peut devenir recruteur ou recruteuse.**»

Elena Obreschkow, responsable de la syndicalisation au SEV



Sans les 440 membres de Push, le nombre de nouvelles adhésions sur les 9 premiers mois de l'année n'est pas très élevé en comparaison avec les autres années.

■ **On répète qu'il faut arriver à recruter les jeunes. Pourquoi est-ce si important?**

Les jeunes sont très importants pour l'avenir de notre organisation. Les apprenants ne paient pas de cotisations mais c'est une bonne chose qu'ils apprennent à connaître le SEV, et il faut saisir la chance de pouvoir les garder dans le domaine des transports publics, et au SEV. Sans eux, le SEV ne survivra pas à long terme, car dans 10 ans, une grande partie de nos actifs sera à la retraite. Si nous ne réussissons pas à étayer la base de notre pyramide des âges, surtout en ce qui concerne la tranche des 20 - 40 ans, dans quelques années nous aurons de très graves problèmes. Et nous sommes déjà bien établis dans la tranche des actifs plus âgés. Pour ces personnes, nous en faisons suffisamment et ce que nous entreprenons est juste, nos prestations sont bien utilisées. Par contre pour ce qui est de nos pensionnés, nous devons constater une recrudescence des dé-

missions lors du départ à la retraite, et il faut que cela cesse. Il faut agir à ces deux endroits de la pyramide: garder les pensionnés et intéresser les jeunes.

■ **Que peut faire concrètement un membre isolé pour soutenir le SEV dans le cadre du recrutement?**

Chaque membre peut et doit recruter. Très concrètement, chacun peut voir dans son environnement professionnel qui est membre et qui ne l'est pas. Avec les non-syndiqués, on peut par exemple prendre un café, parler du SEV et montrer combien il est important que nous soyons nombreux. Et pour finir, le mieux est encore de brandir la déclaration d'adhésion! (Elle rit.)

■ **Que doit faire le SEV pour que les choses marchent mieux ces prochaines années?**

Nous ne devons pas penser seulement aux années qui viennent mais planifier les choses à plus long terme. Nous

devons laisser de côté les tactiques réactives et cesser de vouloir éteindre les brasiers. Il faut agir de manière proactive. Dans cette optique, nous ne sommes pas obligés de changer explicitement notre manière de faire au SEV mais il nous faut réfléchir sur le long terme. Nous devons nous fixer un objectif pour dans dix ans. Puis développer une vision qui définit les choses et permette de trouver les personnes dont nous aurons besoin. Là aussi nous sommes en bonne voie car actuellement, des réflexions sont en cours sur la manière d'actualiser notre matériel de recrutement et nos canaux de communication. Nous devons savoir comment nous voulons nous présenter, nous, le SEV. Il faut nous développer en tant qu'organisation. Et cette évolution durera durant les 12 prochaines années. Par contre, nous devons savoir très exactement dès aujourd'hui dans quelle direction nous voulons aller.

Karin Taglang / MV

«**Les membres recrutent les membres» Nouvelles mesures en un coup d'oeil**

Le principe du recrutement des membres au SEV se base sur le fait que «les membres recrutent les membres». C'est une grande chance pour tous, du point de vue du président SEV Giorgio Tuti. Il appelle chacun, chacune, et toi aussi à participer activement: «Tu es notre meilleur ambassadeur, notre meilleure ambassadrice. Personne ne connaît mieux que toi les avantages collectifs et individuels d'un sociétariat au SEV.» Cependant, il s'agit là d'une tâche qui ne va pas de soi pour nos militants et militantes du syndicat. Pour cette raison, le comité SEV a décidé de récompenser généreusement les membres qui s'efforcent de recruter.

Pour chaque nouveau membre que tu recruteras, tu peux recevoir jusqu'à 200 francs de prime. Car en plus des

habituels 50 francs de prime de recrutement, tu recevras un bon de vacances Reka d'une valeur de 100 francs à faire valoir dans tous les villages de vacances Reka, et aussi au parc-hôtel Brenscino. De plus, en tant que membre VPT, AS, LPV ou ZPV, tu reçois 50 francs supplémentaires.

Et ce n'est pas tout! Si tu organises une rencontre avec des non-membres, tu reçois encore un bon Reka d'une valeur de 100 francs.



Giorgio Tuti.

■ Sous-fédération TS

L'application des profils professionnels P-OP-ZBS dépasse tout entendement!

Lors de la dernière séance Co-Centr du 18 septembre 2017, la CoCentr s'est penchée intensivement sur les nouveaux profils professionnels à P-OP-ZBS / Kaizen / FZI & MLO et en particulier sur leur application qui dépasse l'entendement. Cette problématique a déjà fait l'objet d'articles dans le contact.sev n° 13 & 14. La CoCentr est parfaitement d'accord avec le contenu et les constatations des deux articles de journal et partage l'avis du SEV. Actuellement, beaucoup de collaboratrices et collaborateurs sont déséquilibrés car l'introduction des nouveaux profils professionnels ne se fait pas partout de la même manière. On ne sait pas non plus si les teams seront modifiés ni dans quelle mesure. Et une grande frustration règne parmi le personnel qui est concerné par

une classification dans un niveau d'exigences plus bas. Le personnel touché se plaint à juste titre du manque de reconnaissance et de respect qu'ils ressentent malgré tout ce qu'ils ont fidèlement accompli jusqu'ici pour l'entreprise. Ils ne s'attendaient pas à une rétrogradation en guise de remerciement.

Action de protestation par e-mail

Le SEV et TS ont exigé une procédure de consultation et dans leur prise de position, ils ont émis des critiques surtout sur les rétrogradations et le manque de transparence, en particulier le refus des CFF de laisser le SEV consulter les descriptions de postes. HR a jusqu'à présent refusé de nous remettre les descriptions de postes.

Toutes les interventions et les demandes de modifications de la CoPe concernant les profils professionnels ont été également ignorées par la direction du projet. Ce sont surtout les collègues de ZBS qui sont touchés par les rétrogradations. Pour cette raison, la CoCentr TS a organisé une action de protestation par e-mail et a appelé ses membres ZBS à y participer en envoyant un mail de protestation au chef ZBS Claudio Pellettieri.

Cet e-mail devait faire part de notre colère au vu de l'application aléatoire des quatre niveaux de maintenance.

Nous avons obtenu un rendez-vous pour une discussion

Nous remercions tous les collègues qui ont participé à l'action de protestation,

car nous avons ainsi pu faire pression et forcer le chef ZBS à nous accorder un rendez-vous pour une discussion. Notre objectif est de démontrer que la manière de procéder de la direction de projet pour attribuer un niveau de maintenance au personnel n'est ni transparente, ni compréhensible. De notre point de vue, ce projet ne vise pas à faire une adaptation des compétences du personnel, comme cela nous a été annoncé, mais purement et simplement à réaliser des économies sur les coûts du personnel, donc sur le dos des travailleurs. Et nous n'accepterons pas une telle injustice.

Nous vous tiendrons informés des résultats de la discussion et de la suite à donner.

Service de presse SEV-TS

■ Sous-fédération ZPV

Accompagnement de la clientèle 2020 et BAR au centre des préoccupations

Les résultats des négociations sur les BAR ont été présentés par Jürg Hurni et Andreas Menet à la séance du comité central ZPV du 21 septembre. Des éléments positifs ont été obtenus pour les deux parties suite à des négociations constructives.

Par exemple, les employé-e-s à temps partiel peuvent maintenant émettre leurs vœux de congés les samedis et les dimanches, et le dimanche après les vacances est octroyé en tant que jour libre. Ces points et quelques autres sont contenus dans le procès-verbal de décision sur les négociations BAR qui figure sur intranet à disposition de tout le personnel.

Jürg Hurni a remercié la délégation de négociations composée d'Andreas Menet, Sabrina Tessmer, Sandro Tufano et Serge Richoz qui a réalisé un très bon travail.

Un groupe de travail sur les processus de répartition va débiter en octobre 17. On y discutera des jours de repos isolés, des thèmes liés au travail à temps partiel et de plusieurs autres sujets d'actualité. Sandro Tufano, Bruno Castaldo, Serge Richoz et Sabrina Tes-

mer y représentent la ZPV, et René Furrer et Thomas Walther seront présents en tant que membres CoPe.

Il y a presque une année, le projet pilote a débuté dans le trafic régional ZVV avec de nouvelles variantes de rotations en deux groupes. Une enquête a été réalisée à ce sujet et le résultat est en majorité positif. La ZPV a donc décidé que ce projet pouvait être appliqué. Nous demandons toutefois que cet accord soit valable seulement dans le trafic régional de Zurich et qu'il soit résiliable en tout temps.

Le projet d'accompagnement de la clientèle 2020 est toujours d'actualité, les projets pilotes à Zurich et à Genève sont terminés. Le 25 août, il y a eu un échange entre les participant-e-s au projet pilote de Zurich et la ZPV. Les points positifs et négatifs ainsi que les questions des participant-e-s ont été notés. Ces points seront intégrés aux négociations. Le 28 septembre a lieu la rencontre avec le personnel des trains de Genève. Le 5 octobre 2017 se déroule le prochain workshop stratégique de la ZPV, lors duquel on fera une évaluation des projets pilotes.

Un autre thème de ce comité central fut le workshop de la jeunesse ZPV du 23 octobre. L'objectif est d'attirer l'attention des jeunes et d'éveiller leur intérêt. D'autres thèmes seront abordés lors du workshop, comme la manière d'organiser la relève, ou comment conserver l'attrait de la ZPV, etc.

Le site internet zpv.ch est constamment alimenté par des rap-

ports et des infos. Cela vaut la peine d'y jeter un coup d'œil.

Deux pétitions ont été remises à Linus Looser. Nous aimerions vous demander de prendre en considération nos pétitions car chaque signature compte. Nous devons être vigilants pour notre avenir. Pensez-y: l'union fait la force!

La relation entre collaboratrices, collaborateurs et supérieurs a aussi constitué un

thème important de cette séance. Actuellement il y a de nouveau des irrégularités et nous allons en chercher les causes afin d'obtenir à nouveau une meilleure ambiance de travail. Nous nous y engageons! Vous trouverez de plus amples informations sous zpv.ch.

Roger Tschirky

Journée VPT Romande - Inscris-toi!



Le thème:

«La digitalisation et ses conséquences pour les transports publics?»

4 novembre à Clarens (VD), organisation par la section VPT-MOB

Vous comprendrez bien que c'est un point important pour notre syndicat et nos membres. Que deviendront les transports publics en Suisse? Seront-ils entièrement autonomes? Seront-ils accompagnés et de quelle manière? Les postes de travail sont-ils en danger?

Pour en débattre::

- Giorgio Tuti, président du SEV
- Philippe Nantermod, conseiller national et vice-président du PLR

Je suis certain que le débat sera de haut vol et très intéressant.

Alors fais en sorte que nous soyons nombreux.

Inscris-toi et incite tes collègues à s'inscrire auprès de ta section (président ou membre du comité). Plus d'informations sur www.vpt-online.ch

Au plaisir de vous voir.

Gilbert D'Alessandro, président central VPT

■ Sous-fédération TS – Rencontre des 4 pays - journée de la maintenance des véhicules 2017 Qui va pouvoir relever au mieux les défis?

Cette année, la journée de la maintenance des véhicules qui a réuni l'Allemagne, l'Autriche, le Luxembourg et la Suisse s'est déroulée du 21 au 22 septembre à Vienne. Les participants de la sous-fédération TS (Service technique) étaient le président central Claude Meier ainsi que Roger Derungs.

Touchés par l'évolution démographique

Etant donné que la démographie évolue de la même manière dans toute l'Europe, toutes les entreprises de chemins de fer européennes sont touchées dans les mêmes proportions. Les vagues de retraite à venir vont obliger les entreprises ferroviaires à faire de grands efforts en matière de recrutement. Et dans tous les pays d'Europe il y a un gâve manque de personnel spécialisé. On verra quelle entreprise arrivera le mieux à gérer ce besoin de recruter du nouveau personnel. Mais une chose est sûre: les entreprises les plus attrayantes offrant des modèles modernes de tours de service et de travail à temps partiel (work-life balance) ainsi que de bonnes prestations sociales auront



plus de succès auprès du personnel. Un autre défi pour les entreprises sera de conserver le savoir-faire. Afin de trouver une solution à ce problème, chaque entreprise a besoin d'une bonne gestion en ce qui concerne la manière d'assurer la relève et doit proposer des offres intéressantes de temps partiel pour les plus âgés et des modèles de retraite flexibles. Une autre solution serait d'introduire des places de travail adaptées pour les gens âgés afin que ces personnes puissent rester plus longtemps dans la vie active tout en restant en bonne santé. On consi-

tate que les quatre compagnies de chemins de fer ont actuellement recours à des solutions similaires.

«Du papier au numérique»

Un autre point de discussion a été l'évolution du travail dans les quatre entreprises suite l'introduction de tâches numériques réparties parmi tout le personnel et des papiers de travail nécessaires pour cela. D'autres possibilités de numérisation sont l'annonce des réparations effectuées et les mandats préventifs modulaires. Fort heureusement, on remarque que les

CFF sont parmi les plus avancés en ce qui concerne le passage du papier au numérique.

Visite d'atelier Vienne Jedlersdorf

Le deuxième jour, nous avons fait une visite de l'atelier de Vienne Jedlersdorf. L'ancien atelier pour wagons marchandises a été transformé en site de construction pour le trafic voyageurs avec des places de travail modernes. 110 employés des ÖBB travaillent ici pour assembler des véhicules préfabriqués de la génération la plus moderne de Siemens. La flotte de véhicules «cityjet» a été commandée par les ÖBB chez Siemens en deux variantes: 95 pièces en tant que RER et 70 pièces pour les trains régionaux. Sur ce site travaillent quelque 500 personnes, également pour la préparation des composants de divers véhicules. Nous profitons de l'occasion pour remercier les collègues autrichiens pour leur accueil et la très bonne organisation. La prochaine journée de maintenance se déroulera à Zurich en septembre 2018.

Service de presse TS

■ PV Bienne/Biel

Honneurs aux fidèles du SEV



De haut en bas : Werner Möri, Rosalie Chevalley et Walter Steiner.

Le président de la PV Bienne Ruedi Flückiger a accueilli 67 membres lors de l'assemblée du 21 septembre à Brügg.

Plusieurs membres ont été honorés

Envoûtés par les chants la chorale des cheminots retraités sous la baguette de Willi Lack, plusieurs membres ont été honorés pour leurs très nombreuses années au SEV: André Gendre et Peter Keller (50 ans), Louis Allaman, Werner Binggeli et Louis Maillard (60 ans) ainsi que Rosalie Chevalley, Werner Möri et Walter Steiner (70 ans!).

Place au 100 ans de la section!

Le 9 novembre, la section fête ses 100 ans à la Maison St-Paul à Madretsch. Tous les membres ont reçu une brochure.

Remerciements

Après une bonne heure, le président a pu clore l'assemblée en remerciant la traductrice simultanée Nadja Drewes, les participant-e-s et la chorale des hommes.

Après quoi, toutes et tous ont pu prendre le temps de discuter entre eux.

Robert Drewes



Journée de la migration annulée



La Journée de la migration 2017 sur le thème « Migration économique et protection des travailleurs » qui aurait dû avoir lieu le 27 octobre à Olten a été annulée en raison du manque d'inscription. La prochaine journée de la migration à laquelle vous êtes cordialement invité-e-s, se tiendra le 26 octobre 2018!

Nous remercions toutes les personnes intéressées de leur compréhension. SEV Migration

■ Sous-fédération RPV

Profils professionnels: des corrections sont nécessaires

La commission centrale s'est rencontrée à l'occasion de sa séance ordinaire d'octobre. Parmi les thèmes d'actualité qui ont été traités, il y avait l'éternel projet Lisa. Même après huit années d'essais et de tests, cet appareil ne fonctionne toujours pas de manière satisfaisante. Récemment, suite au redémarrage automatique d'un appareil Lisa, il y a eu une irrégularité au service de la manoeuvre chez Cargo.

Le domaine CFF P-Operating veut introduire les profils professionnels à fin 2017. Le SEV et la commission du personnel de la division Voyageurs demandent des corrections. Lors d'une discussion avec le chef P-OP-ZBS sur les nouveaux profils professionnels à P-OP, les irrégularités et les incertitudes ont été abordées. Les rétrogradations ne peuvent pas être justifiées. Le SEV criti-

que avant tout le manque de clarté des profils professionnels qui restent très éloignés de la réalité, le manque de transparence des classifications et le fait qu'elles soient incompréhensibles, de même que la manière d'attribuer les fonctions au personnel.

Le 18 septembre a eu lieu la deuxième ronde de négociations sur «la préparation de l'examen périodique en tant que jour de travail». Aucune décision n'a encore été prise. Lors de la conférence des présidents 2017 à l'hôtel Brenscino à Brissago, le thème principal débattu par les groupes de travail était «le recrutement à l'avenir». Afin de préparer les négociations CCT 2018, des groupes de travail paritaires ont été formés.

Service de presse RPV:
Bruno Kirchofer

Etude de l'USS sur les effets de la numérisation du monde du travail

La numérisation doit servir aux salarié-e-s

La digitalisation présente de nombreux avantages, mais elle révèle aussi des risques pour les emplois, les conditions de travail et les salaires. Une étude, que l'Union syndicale suisse présentait le 2 octobre, analyse la digitalisation du point de vue syndical et démontre l'urgence politique.

La numérisation comporte de nombreuses facettes. On peut penser ici à l'utilisation accrue d'ordinateurs et de robots dans les entreprises, ainsi qu'à l'attribution de jobs et de mandats par le biais de plateformes Internet (« ubérisation », « crowdworking »). Dans les faits cependant, la

délocalisation à l'étranger d'emplois de bureau, la croissance du commerce électronique ou le transfert de la publicité de la presse écrite vers les médias en ligne sont tout autant importants. De plus, travail et temps libre risquent de se chevaucher.

Par le passé, la Suisse a relativement bien maîtrisé les phases de mutation technologique.

Mais, parmi les personnes touchées, certaines ont rencontré de graves difficultés. Cependant, les syndicats et la politique économique ont fait en sorte que les personnes professionnellement actives profitent dans l'ensemble de la numérisation.

Celle-ci doit servir aux travailleurs et travailleuses. Les syndicats demandent entre autres:

- une offensive en matière de contrôles dirigée contre le travail au noir numérique et les violations du droit du travail ;

- des réglementations pour le télétravail, là où les lois s'avèrent lacunaires, par exemple dans les domaines de la santé et des coûts matériels ainsi que des questions de responsabilité civile ;

- des conventions collectives de travail (CCT) qui prévoient des salaires minimums et des possibilités de formation initiale et continue dans les branches menacées, soit le commerce de détail, le journalisme, les taxis, les assurances et les banques (amélioration de la CCT existante) ;

- une offensive de formation initiale et continue: les cantons et les employeurs doivent

enfin créer un nombre suffisant d'offres pour les adultes (validation des acquis, formations de rattrapage, etc.) et participer à leur financement ;

- des impôts sur le bénéfice des entreprises suffisamment élevés afin de profiter d'éventuels gains supplémentaires; dans le but de financer la formation initiale et continue.

- une meilleure protection contre le licenciement pour les travailleurs et travailleuses âgés qui travaillent depuis longtemps dans l'entreprise.

Le dossier sur la digitalisation et la brochure de l'USS - qui n'existe actuellement qu'en allemand mais dont une traduction ultérieure est prévue - sont à consulter sur le site internet www.uss.ch **USS**

EN VITESSE

Quel est le véritable avenir des Officine?

■ Il y a de l'inquiétude pour les Officine de Bellinzzone. Une inquiétude liée à l'annonce par les CFF d'un départ des ateliers industriels de la ville tessinoise. Une annonce qui a engendré une levée de boucliers et les CFF se sont défendus en invoquant une erreur de traduction. Mais les représentants de la Commission du personnel et les syndicats ne sont pas naïfs et ont réaffirmé leur position, soit le maintien des places de travail; pas question non plus de démanteler le centre de compétences dans le secteur industriel ferroviaire. Le personnel craint notamment une baisse drastique des effectifs en contradiction avec les accords signés avec le Conseil d'Etat et les CFF. **PF**



Transports Publics du Chablais

Rue de la Gare 38 CP 85 info@tpc.ch
1860 Aigle www.tpc.ch Tél. 024 468 03 30

Les Transports Publics du Chablais (TPC), basés à Aigle, sont une grande entreprise de transports publics employant environ 300 personnes et gérant quatre lignes de chemin de fer régionales ainsi qu'un réseau performant de bus. Afin de compléter notre effectif, nous recherchons un-e :

CONDUCTEUR-TRICE DE TRAIN (100 %) (OU ASPIRANT-E CONDUCTEUR-TRICE DE TRAIN)

Missions :

- accueillir et renseigner les voyageurs
- assurer la conduite des trains dans le respect des lois et des prescriptions suisses de circulation

Votre profil :

- formation de conducteur-trice de train avec permis ferroviaire B 80 ou, pour les aspirant-e-s conducteur-trices, être au bénéfice d'une formation professionnelle achevée de niveau CFC
- aisance relationnelle, orientation client
- esprit d'initiative et sens des responsabilités
- autonomie
- flexibilité (horaires de travail irréguliers)
- excellente santé

Entrée en fonction : à convenir

Renseignements : Mme Stéphanie Coutaz, responsable de l'unité Production, tél. 024 468 03 51

Veuillez adresser votre dossier complet jusqu'au **2 novembre 2017** aux : Transports Publics du Chablais SA, Madame Stéphanie Coutaz, rue de la Gare 38, CP 85, 1860 Aigle ou par courriel à info@tpc.ch.



TRANSPORTS DE MARTIGNY ET REGIONS SA

Actifs dans les transports publics et privés par rail et par route, les Transports de Martigny et Régions mettent au concours le poste suivant :

UN/E PILOTE DE LOCOMOTIVE CAT. B OU ASPIRANT/E PILOTE

Vos tâches principales seront la conduite des trains voyageurs sur le réseau du Mont-Blanc Express ainsi que le contrôle des titres de transports et les renseignements à notre clientèle.

Au bénéfice d'un permis pour la conduite des trains de la catégorie B, vous êtes apte à travailler de manière indépendante. Résistant/e au stress et ayant le sens des responsabilités vous savez garder la tête froide en cas de perturbation. Vous considérez les horaires irréguliers et le travail du week-end comme une opportunité d'organiser vos loisirs avec souplesse. A l'aise dans les relations humaines vous aimez les contacts directs avec la clientèle. De langue française, vous pouvez faire valoir de bonnes connaissances des langues allemandes et anglaises.

Les candidats/es aspirants/es devront être en possession d'un CFC correspondant à un apprentissage d'au moins trois ans ou de la maturité professionnelle et seront soumis/es à des examens d'aptitude psychologique et médicale.

Nous vous offrons l'accès à un environnement professionnel varié, des formations internes à l'entreprise ainsi que des conditions de travail et sociales modernes et attractives.

Date d'entrée : 1^{er} janvier 2018 ou à convenir

Lieu de travail : Vernayaz

Taux d'activité : 100%

Nous attendons vos offres, accompagnées des documents usuels jusqu'au **20 octobre 2017**, adressées à :

TMR SA, Ressources Humaines, M. Eric DELALOYE, Case postale 727, 1920 Martigny eric.delaloye@tmrsa.ch

Renseignements : M. Grégory Delaloye, Responsable ProdFer – Tél. 027 721 68 40

Sous-fédérations

Samedi 28 octobre ■ **AS Branche trafic voyageurs**
9h30 - 16h30
Olten, hôtel Olten Journée de branche

Afin de vous soutenir en ces temps difficiles, nous organisons un séminaire sur un thème d'actualité: Comment gérer le stress et les craintes liés aux changements professionnels. Objectifs: connaître la manière de gérer le stress et les changements et formuler des demandes concrètes à l'attention du syndicat. Contenu: Des changements toujours plus rapides dans les profils professionnels / les craintes qui y sont liées / pression, stress / insécurité Comment gérer la numérisation. Oratrices: **Astrid Mehr, Christine Michel** Public-cible: membres AS du trafic voyageurs Le nombre maximum de participants est limité à 50 personnes. Les inscriptions seront prises en compte selon l'ordre d'arrivée. Réservez cette date et annoncez-vous auprès de: p@as-online.ch
Peter Käppler, Président central AS, Clemens Cola, Responsable Branche Voyageurs

mercredi 1er novembre ■ **ZPV Biel/Bienne**
17h
Assemblée d'automne
Salle de la Geno / 1er étage
Genossenschaftstrasse 18
2560 Nidau

L'assemblée d'automne de la ZPV Biel/Bienne sera suivie d'un plat froid et du verre de l'amitié Venez nombreux, nos collègues retraités sont également les bienvenus
Merci de vous inscrire sur la liste au local, par email biel-bienne@zpv.ch, ou au n° 079.402.89.75 jusqu'au 30 octobre 2017

le comité

Jeudi 9 novembre ■ **ZPV-Jura**
9h30
Assemblée Régionale Ouest
2800 Delémont
Centre La Croisée des Loisirs
www.lacroisee-sport.ch

La classique Assemblée Régionale Ouest du ZPV aura lieu au Jura cette année. Plus d'infos suivront. L'Assemblée se tiendra au Centre La Croisée des Loisirs, à 5 minutes à pied de la gare de Delémont.

Femmes

Mercredi 25 octobre ■ **Comité des Femmes**
Dès 18h,
au restaurant «Le Milan», Lausanne

Pour l'entrée de l'automne, je vous attendrais au restaurant «Le Milan» comme d'habitude avec un maximum de bonne humeur. Pour tous contact, vous pouvez me joindre au 079 484 27 31. Esther Geiser.

Sections

Mercredi 23 octobre ■ **AS Ouest**
18h15
Hôtel Continental, salle Hans Erni – Lausanne (vis à vis de la gare)
Assemblée des membres automne 2017

M. **Claude Hêche**, Conseiller aux Etats (PS/JU), membre de la commission des transports et président de OuestRail sera notre invité. Il présentera le programme de développement stratégique 2030-35 PRODES, les priorités et attentes de la Suisse occidentale. Après l'assemblée, un repas sera offert par la section. Pour le repas, nous vous prions de vous inscrire jusqu'au 18 octobre à : ouest@as-online.ch ou au 078 825 66 90.

Samedi 28 octobre ■ **AS Securitrans**
10h
Restaurant Gleis 13 à Olten
Assemblée d'automne

Mme **Desirée Baer**, notre invitée Mme Baer est depuis 6 mois CEO de Securitrans. Elle nous livrera ses impressions de ses débuts dans l'entreprise et nous fera entrevoir l'avenir. En outre, nous avons prévu du temps et de la place pour vos questions et pour discuter avec Mme Baer.

Comité AS Securitrans

Pensionnés

Vendredi 13 octobre ■ **PV Valais / Valis 100 ans - fête d'anniversaire**

Dès 11h15
Halle du Simplon à Brigue;
en prenant la sortie de la gare de Brigue côté sud



Les préparatifs du centenaire de notre organisation de pensionnés vont bon train.

Vous trouverez la halle du Simplon en prenant la sortie de la gare de Brigue côté sud. Traversez ensuite la place de la gare vers l'est jusqu'à la Migros (on la voit depuis la sortie de la gare), puis direction sud sur env. 100 mètres et vous tombez sur la halle du Simplon. Le parcours se fait en trois minutes à pied depuis la gare de Brigue, selon le plan.

Horaires de train: départ de St.Gingolph à 08.51, arrivée à Brigue à 10.56 sans changement/avec changement à St Maurice: arrivée à Brigue à 10.32. Martigny à 10.09 / Sion à 10.24: arrivée à Brigue à 11.02.
Invité d'honneur: **Alain Berset**

Mardi 17 octobre ■ **PV Genève**
Assemblée de section

UOG place des Grottes 3
Genève (14h30)

Notre invité du jour sera **Vincent Brodard** secrétaire SEV. Nous partagerons les actualités syndicales, la camaraderie et un verre pour faire passer le tout!! Il sera encore possible de commander l'agenda SEV 2018. **Le comité**

Mardi 17 octobre ■ **Retraités TL, Métro et ville de Lausanne**

Vélodrome à 7h30 et des Croisettes à 7h50

Sortie Chasse

Direction la Roche pour une visite de la Fromagerie Emile Brodard. Nous nous rendons ensuite à Botterens au restaurant «du Châmoix» avec la chasse au menu. Retour vers 17h30. Prix de la course: 100 francs invités, (boissons non comprises). Inscription jusqu'au 7 octobre 2017, renseignements: Franco Cerise, Tél. 021 652 83 07 ou 079 342 69 78.

Rosset Yvan

Jeudi 19 octobre ■ **PV Jura**
Marche

La marche du mois d'octobre est reportée du jeudi 12 au jeudi 19 octobre 2017.

Jeunesse

Samedi 28 octobre ■ **Voyage en train à travers le Centovalli**
www.sev-young.ch

Acompagne-nous dans ce voyage à travers une nature authentique, des montagnes abruptes et des chutes d'eau spectaculaires! Le train du Centovalli entre Domodossola et Locarno est réputé. Nous passerons dans de nombreux petits villages et traverserons de merveilleux paysages forestiers. Ce voyage restera gravé car il se déroulera dans une ambiance cool avec une jolie troupe de jeunes. Naturellement, le programme sera complété selon les envies...

Décès

Benoit Janine, Veuve de Daniel, La Chaux-de-Fonds; décédée dans sa 77e année. PV Neuchâtel.

Imhof Roland, Chef de gare, Klosters; décédé dans sa 72e année. VPT La Plaine-du-Rhône.

Comte Fernand, Conducteur de véhicules sur, Delémont; décédé dans sa 78e année. PV Jura.

Mauron Marcel, Marly; décédé dans sa 93e année. VPT tpf Réseau urbain.

Comte Jean, Monteur de voies, Courchavon; décédé dans sa 82e année. PV Jura.

Pache Lilianne, Petit-Lancy; décédée dans sa 96e année. VPT TPG Retraité(e)s.

Fahys Josianne, Fonctionnaire d'exploitation, Grand-Lancy; décédée dans sa 82e année. PV Genève.

Roch Michel, Auxiliaire, Conthey; décédé dans sa 80e année. PV Valais.

Fournier Emilia, Veuve de Alois, Satigny; décédée dans sa 96e année. PV Genève.

Schwery Therese, Veuve de Erwin, Brig; décédée dans sa 86e année. PV Valais.

Gsponer Alois, Contrôleur, Glis; décédé dans sa 91e année. PV Valais.

Wolfensberger Albert, Chef d'équipe de manœuvre, Bienne; décédé dans sa 89e année. PV Biel-Bienne.

Angle droit

Menace de résiliation CFF: appeler au plus vite le SEV!

Aux CFF, on peut faire opposition à une menace de résiliation, mais le délai est très court!

Aux CFF, la menace de résiliation est la plus grave avant le licenciement. On peut la contester dans les 10 jours. Il faut nous contacter très vite, d'autant que les conditions pour sa levée en termes de preuve prennent aussi du temps.

Aux CFF, la menace de résiliation est l'une des mesu-

res possibles en cas de reproches portant sur le comportement ou les prestations de quelqu'un.

Cette mesure est la plus grave avant le licenciement et elle est donc encadrée par des dispositions plus restrictives que l'instruction, ou l'avertissement. Elle a notamment une durée limitée à une année.

Il est possible d'y faire opposition. Le traitement en est alors confié à une instance composée d'une per-

sonne représentant la hiérarchie et une autre provenant du service juridique du siège central CFF.

Cet article est un avis critique, forcément subjectif, portant sur deux aspects de cette procédure, à la lumière de l'évolution récente basée sur de nombreuses expériences vécues par l'auteur.

La première difficulté, c'est que le délai d'opposition n'est que de 10 jours. Cela ne laisse que très peu de temps à la personne concernée pour se défendre. Sans compter que la rigidité de la procédure adoptée par les CFF interdit de faire opposition pour sauvegarder le délai, puis de la motiver dans un deuxième temps. La CCT 2015, qui avait inauguré

cette nouvelle pratique, prévoit une procédure simple et rapide. Certes, mais à nos yeux, la précipitation ne devrait pas être synonyme d'inégalité des droits à la défense.

Le deuxième problème, ce sont les conditions à remplir pour obtenir une levée de la sanction. L'instance d'opposition va se focaliser sur la question de savoir si la menace est bel et bien la seule et ultime mesure, avant le licenciement, propre à amener le fautif à améliorer son comportement ou ses prestations. Cela présuppose donc que les faits reprochés sont a priori considérés par l'instance comme avérés, à moins d'apporter la preuve formelle du contraire. Si, par exemple, un

avertissement donné six mois auparavant n'a pas fait l'objet d'une réaction formelle et figurant au dossier, il sera considéré comme ayant été accepté par la personne concernée. Et pour obtenir de telles preuves, il faut souvent du temps. Et les 10 jours mentionnés plus haut ne suffisent souvent pas. C'est un cercle vicieux.

Dans ce contexte, nous ne pouvons que conseiller à nos membres, pris dans une telle procédure, de faire appel suffisamment tôt au service juridique pour que leurs droits soient défendus au mieux.

L'équipe de la protection juridique

Abonne-toi dès maintenant à la newsletter de contact.sev: sev-online.ch/fr/newsletter



Centenaire de la grève générale: Origines, conflits, conséquences

Un colloque historique pour toute personne intéressée

Mercredi, 15 novembre 2017
9h15-17h
Hôtel National, Berne

Inscription: www.grevegenerale.ch



100 ans grève générale!

Programme

Mercredi, 15 novembre 2017, 9h15-17h
Hôtel National Bern, Hirschengraben 24, 3011 Berne

Responsable du Congrès: Dore Heim, USS

- | | |
|---|--|
| 9h15 Salutations et ouverture du colloque
Paul Rechsteiner, président de l'USS et conseiller aux Etats | Partie 3
LES RÉACTIONS |
| Partie 1
LA GRÈVE GÉNÉRALE – INTÉGRATION, ORIGINES | 13h30 Une lutte des classes du haut vers le bas? Le rôle des organisations patronales
Dr Pierre Eichenberger, Zurich |
| 9h30 Les « battus victorieux »: contexte et déroulement du mouvement de grève
Dr Adrian Zimmermann, Delémont | 14h00 « La droite en 1918 »: milices, briseurs de grèves, services secrets, politique du bloc bourgeois
Dr Andreas Thürer, Kreuzlingen |
| 9h50 Au sujet de la nécessité et de la prospérité. Le rôle de la crise alimentaire dans la grève générale.
M.A. Maria Meier, Lucerne | 14h30 Pause |
| 10h10 Les banquiers contre la grève générale
Dr Marc Perrenoud, Neuchâtel | Partie 4
LA GRÈVE GÉNÉRALE, UN TOURNANT |
| 11h00 Pause | 15h00 La montée en puissance des syndicats suisses consécutive à la grève générale
Dr Bernard Degen, Bâle |
| Partie 2
LIGNES DE CONFLIT, CONFLITS | 15h30 Commentaire de la journée
Annette Hug, écrivaine |
| 11h30 Lutte pour les droits des femmes – Alliances et lignes de rupture
Dr Elisabeth Joris, Zurich | 15h45 Débat final
Dr Roman Rossfeld, Berne
Prof. em. Hans Ulrich Jost, Lausanne
Prof. Christian Koller, Zurich
Dr Rebekka Wyler, Uri
Modération: Stefan Keller et Annette Hug |
| 11h50 « Indésirables » et « Ueberfremdung »: 1917-1918 et le tournant de la politique d'immigration
Prof. Silvia Arlettaz, Fribourg | 17h00 Remerciement et prise de congé
Dore Heim, USS |
| 12h30 Déjeuner | |

Transports publics lausannois

Nouvelle CCT-tl plébiscitée

Les négociations pour le renouvellement de la CCT-tl ayant abouti, les membres du SEV étaient invités à se prononcer par le biais d'une consultation. Le dépouillement des résultats a eu lieu le 29 septembre. 74.9 % des votants ont accepté le résultat des négociations. La délégation SEV est satisfaite du résultat et de la confiance ainsi exprimée.



La lutte paie ! Grâce aux mobilisations d'octobre 2015 (photo), la nouvelle CCT-tl est bien meilleure.

En 2015, le personnel des transports publics lausannois - tl - avait balayé à 85,4% le projet de CCT. L'échec de la précédente négociation de la CCT était dû à un système salarial au mérite que le SEV avait combattu. La mobilisation d'alors a été fructueuse. Elle a permis de partir sur de meilleures bases et d'arriver cette année à un texte satisfaisant où l'idée de salaire au mérite a

été abandonnée.

Les avancées

Cette CCT comporte notamment un système salarial clair et transparent, une semaine de vacances supplémentaire et la fin du côté discriminatoire du congé maternité dans la progression salariale (cf. *contact.sev*, N° 13, 2017).

La nouvelle structure salariale

est composée de 10 classes de salaire découpées chacune en 27 bandes, regroupées en 3 zones. La question du retrait de permis en dehors du travail pour les conducteurs connaît aussi une avancée.

La délégation de négociation SEV, satisfaite du résultat, appelait la base à dire oui. Lors de la procédure de consultation en septembre, les membres SEV tl et LEB ont pu re-

tourner le matériel de vote qu'ils avaient reçu à la maison.

Confiance de la base

Le dépouillement des résultats a eu lieu le 29 septembre dans les locaux du SEV à Lausanne. Les membres du SEV ont accepté à 74,9% la nouvelle CCT. Le taux de participation s'élève à 56.5 %. La délégation SEV est satisfaite

de ce résultat et remercie les votants.

C'est l'aboutissement de presque 4 ans de travail et ces résultats expriment la reconnaissance par la base du bon travail du comité de section et du syndicat. « Cette confiance nous honore et nous poursuivons avec force notre engagement en faveur des salariés des tl » relève Christian Fankhauser, secrétaire syndical SEV qui précise également: « La délégation SEV comprend les craintes des collègues qui ont refusé le résultat. Elle sera très vigilante lors de l'entrée en vigueur de la CCT. »

Le Conseil d'administration ayant également accepté le résultat des négociations, les partenaires sociaux ont commencé les travaux de mise en place de la nouvelle CCT. D'ici la fin de l'année, l'employeur remettra la CCT dans sa forme définitive à chaque employé. Les employé-e-s LEB seront également soumis à cette CCT qui entrera en vigueur le 1er janvier 2018 pour 5 ans.

Ivnes Sancey

Photomystère: « Où cette photo a-t-elle été prise? »



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 sera tiré-e au sort parmi les réponses correctes et gagnera **40 fr. de chèques Reka.**

Solution du concours paru dans *contact.sev* n° 015:

La photo avait été prise à la gare de Mendrisio (TI).

Le sort a désigné Danilo Oppikof, Ascona. Membre LPV Ticino.

Il gagne **un couteau de poche Outrider» aux couleurs du SEV.**

Conditions de participation

Par carte postale Inscrivez votre réponse, vos nom et prénom ainsi que votre adresse sur une carte postale et retournez-la 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 18 octobre 2017

L'Express au Pays des Merveilles

Avec lumière, musique et animation sur 3 niveaux!



Inspiré par l'art exceptionnel de Thomas Kinkadee, ce remarquable chef-d'oeuvre „Le Sapin de Noël Express au Pays des Merveilles“ mettra dans votre intérieur une ambiance de Noël particulièrement gaie.

Avec ses 12 bâtiments illuminés pour les fêtes et plus de 30 personnages, cette oeuvre d'art travaillée et peinte à la main forme un décor de Noël exclusif pour cette grande fête. Tandis que le Père Noël tourne autour de l'arbre et que le train se fraie un chemin dans ce paysage de rêve, on entend un charmant pot-pourri d'airs de Noël célèbres et populaires. Laissez-vous charmer par ce décor musical.

- ✿ 12 bâtiments illuminés et plus de 30 habitants
- ✿ L'express au Pays des Merveilles roule sur 3 niveaux
- ✿ Le Père Noël tourne autour de l'arbre
- ✿ Réalisées en pâte à sculpter
- ✿ Avec certificat d'authenticité
- ✿ Avec garantie de reprise de 365 jours



12 bâtiments illuminés et plus de 30 habitants – tous fabriqués et peints à la main

“Ho, ho, ho!” - Le Père Noël fait sa tournée autour du sapin

Illuminé!

L'express au Pays des Merveilles avec musique roule



BON DE COMMANDE EXCLUSIF

Répondez avant le 20 novembre 2017

58229

Oui, je demande l'arbre de Noël „L'Express au Pays des Merveilles“
Je désire une facture totale mensualités

Nom/Prénom À compléter en caractères d'imprimerie

N°/Rue

CP/Localité

E-mail

Signature

Téléphone



A retourner à: **The Bradford Exchange, Ltd.**
Jöchlerweg 2 • 6340 Baar

Prix du produit: Fr. 199.80
ou 3 mensualités de Fr. 66.60
(+ Fr. 16.90 Expédition et Service)

Taille réelle: env. 40 cm. de haut
Branchement électrique inclus –
fonctionne aussi avec 3 piles (non
fournies).



www.bradford.ch
fb.com/BradfordExchangeSchweiz

Pour commander en ligne:
n° de référence: **58229**

The Bradford Exchange, Ltd. • Jöchlerweg 2 • 6340 Baar
Tel. 041 768 58 58 • Fax 041 768 59 90 • e-mail: kundendienst@bradford.ch