

## L'heure de vérité

Avec le logiciel «Sopre» plus de problèmes que de solutions

Page 2



## Imposition des FVP

Les facilités de voyage pour personnel FVP sont très importantes pour nos membres. Nous rappelons le contexte et les faits

Page 5



## Tuti préside le Dialogue

Le président du SEV Giorgio Tuti a repris les rênes du dialogue social européen

Focus page 16

## Aviation

# Travail au sol avant l'envol

**Le SEV se développe encore davantage dans le domaine de l'aviation depuis l'arrivée des anciens membres de PUSH. En Romandie, il prend son envol à Cointrin.**

L'aviation est un secteur complexe: la lutte pour accroître les parts de marché y est rude entre des géants internationaux du secteur. Il faut des syndicats forts pour éviter que les conditions de travail du personnel n'en fassent les frais.

Le SEV a suivi le travail du personnel au sol à Zurich et rencontré des employés à Genève Cointrin avec la présence le 22 novembre du secrétaire syndical Tony Mainolfi.

La section SEV-GATA qui compte plusieurs centaines de membres va donc s'étendre à Cointrin pour renforcer la présence syndicale du SEV.



Dossier en pages 8 et 9

Le personnel au sol est indispensable au bon fonctionnement de l'aéroport.

## Journée des femmes SEV

La Journée de formation des femmes SEV du 24 novembre s'est déroulée sous la devise « Une vie sans violence est un droit humain ». La violence contre des femmes dans le cadre familial et dans la sphère publique, particulièrement dans le transport public, est un grand problème. 130 participantes ont appris dans cinq Workshops à se défendre et à affronter des expériences de violence.

Pages 3 et 10

## Domo Reisen doit ronger son frein

# L'OFT calme le tempo

■ Il faut des conditions de travail correctes pour les chauffeurs d'autobus! L'entreprise de bus Domo Reisen a provisoirement échoué avec sa demande de concession pour trois lignes de trafic à grande distance sur le sol suisse sur lesquelles elle voulait concurrencer le chemin de fer. Compétent pour la concession, l'OFT a besoin de plus de temps pour l'examen des questions ou-

vertes. Rien n'est pourtant encore gagné. Le SEV s'oppose aux bus longue distance parce qu'ils viennent concurrencer le rail alors que leurs coûts d'exploitation et d'infrastructures sont nettement inférieurs.

Des bus pour les «pauvres» en appauvrissant le personnel roulant? Non merci...

Pages 2&3

## TPG: absentéisme à 14% ?

Floués ? C'est le sentiment de la section SEV TPG à la lecture dans les journaux d'un taux d'absentéisme de 14% à la conduite. Comme si des mois de négociations à répéter et expliquer les mêmes problèmes n'avaient pas attiré l'attention de la direction sur le problème de la pénibilité. Résultat : un conducteur sur sept se trouve incapable de conduire. La direction doit prendre immédiatement des mesures contre ce gâchis humain.

Page 4

## EN VITESSE

CCT Renouvelée  
aux Transports  
publics luganais

■ Même si leur CCT reste bonne, le personnel des transports publics luganais (TPL) s'attendait à un geste concernant l'évolution salariale. La revendication du front syndical n'a pas trouvé d'écho favorable du côté de l'employeur. La déception entendue en assemblée est à la hauteur de la baisse du pouvoir d'achat en lien avec la hausse des primes-maladie. Depuis 1991, elles sont augmentées de quelque 250%, passant de quelque 170 fr. de moyenne par mois à 447 fr. Hélas, les primes ne sont pas proportionnelles au revenu.



Comme évoqué plus haut, la CCT reste bonne, les 40 heures hebdomadaires sont conservées alors que la durée du travail subit des attaques en règles. Rappelons que l'USAM rêve d'une semaine à 50 heures au niveau national. L'assemblée du personnel TPL – qui a réuni les membres du SEV et des syndicats chrétiens OCST et transfair – a décidé d'approuver la nouvelle CCT à une condition toutefois: que l'entreprise supporte les charges liées à la taxe sur le trafic motorisé au cas où celle-ci soit réellement appliquée (des recours sont pendants au TF). Les syndicats estiment en effet que cette taxe impacte le personnel qui travaille en horaires irréguliers et qui doit donc utiliser son propre véhicule pour leur emploi.

Pour rappel, cette taxe a pour objectif premier de réduire le trafic individuel motorisé et de modifier les habitudes de mobilité des pendulaires et des frontaliers. Cette taxe doit permettre de financer partiellement les transports publics de l'ensemble du canton du Tessin.

frg/vbo

## Bus longue distance

## L'OFT analyse encore et c'est tant mieux

**Il n'y aura pas d'autocars Domo Reisen dès le prochain changement d'horaire de ce week-end. L'OFT doit encore analyser en profondeur la demande de l'entreprise. De quoi sabrer la champagne? Daniela Lehmann analyse ce dossier.**

Domo Reisen sera fixée durant le premier trimestre 2018 sur sa demande de concession pour sur les lignes St.-Gall–Zurich–Genève Aéroport, Zurich Aéroport–Bâle–Lugano et Coi-



Jony Meiner

re–Zurich–Sion. Sa demande de concession implique des liaisons une à deux fois par jour. Domo Reisen espère pouvoir lancer son offre le 11 mars 2018. Entretien avec Daniela Lehmann, coordinatrice de la politique des transports au SEV.

■ Daniela, tu suis ce dossier avec attention. Peut-on se réjouir de l'annonce de l'OFT?

On peut être satisfait que Domo Reisen n'ait pas obtenu de concession maintenant déjà. On constate que l'OFT a décidé de prendre le temps d'analyser avec sérieux la situation, notamment pour vérifier si Domo Reisen respecte les conditions pour l'octroi. L'entreprise doit notamment s'assurer d'avoir les arrêts nécessaires sur ces lignes.

■ Des arrêts qui ne sont pas une évidence pour nombre de villes et de cantons...

Domo Reisen assure avoir toutes les garanties pour régler ce problème et l'OFT doit analyser la situation. Nous avons écrit à 38 villes et communes pour connaître leur position quant à l'arrivée de bus longue distance sur leur territoire. Des oppositions claires et nettes ont été exprimées notamment en raison des coûts d'infrastructures qu'engendrent des bus longue distance ainsi que la surcharge de trafic qu'amène ces bus dans des villes et des arrêts déjà saturés. Par ailleurs, cette concurrence aux entreprises subventionnées dérange. En outre, ces collectivités publiques estiment que les directives de la Confédération ne sont pas suffisamment claires pour l'octroi d'une concession.

■ Domo Reisen affirme pouvoir lancer son offre le 11 mars. Est-ce réaliste?

Difficile à dire. L'OFT a réaffirmé son ouverture à d'autres of-



Domo Reisen reste pour l'instant à quai...

fres. Cela laisse-t-il penser qu'il ne se satisfait pas de Domo Reisen? Ce qui est clair pour le SEV, c'est que ces lignes d'autocars longue distance ne répondent à aucun besoin de la population. A no-

tre connaissance, aucune étude de marché sérieuse n'a été effectuée pour estimer qu'un tel besoin existe.

■ Au fond, pourquoi s'opposer à ces bus longue distance?

Si une personne veut doubler son temps de parcours n'est-ce pas son droit comme l'affirment les défenseurs de la libéralisation?

On pourrait effectivement voir les choses sous cet angle, sauf

que les règles du jeu sont faussées. A titre d'exemple, le trafic grandes lignes sur rail est partie intégrante du Service public ce qui implique le financement des lignes non rentables. De plus, ces entreprises de bus longue distance n'ont pas les mêmes dépenses puisqu'elles ne participent pas aux frais d'infrastructures et les conditions auxquelles doit être soumis leur personnel n'est pas clair. L'OFT annonce que ce sont les usages de la branche s'agit-il? Pour le SEV, il s'agit de trafic grandes lignes. C'est donc la CCT CFF qui fait foi. Nous nous méfions de l'analyse de l'OFT car dans le dossier Crossrail qui voulait employer des mécaniciens pour 3500 fr. par mois - le calcul des conditions usuelles de l'OFT était, disons, peu transparent. Dans ce contexte, nous craignons que le personnel paye le prix de ces bus low-cost.

Vivian Bologna

## C'est la crise pour la répartition du personnel des locs aux CFF

## L'heure de vérité pour «Sopre»

**Les problèmes du logiciel «Sopre» mettent le personnel sous forte pression.**

Les problèmes à la conduite des trains sont semblables à ceux qui ont plané en juin 2016 sur la planification du personnel d'accompagnement des trains. Les problèmes y sont maintenant pratiquement résolus mais il y a toujours des irrégularités dans les décomptes mensuels.

## Une histoire sans fin

Bien que les CFF travaillent depuis plus de six ans sur «Sopre» avec le fournisseur du logiciel et que l'introduction à la conduite des trains a été repoussée du printemps à novembre, une nouvelle crise a

éclaté: la qualité des données que le système tire d'autres programmes n'est pas suffisante et la performance laisse à désirer. Ainsi les répartiteurs n'ont pas de vue d'ensemble en cas d'imprévus comme les perturbations ou les retards des trains, et ils ne peuvent pas réagir assez vite. Ceci amène encore des retards et la suppression de trains. Les chantiers annoncés trop tard peuvent aussi être à la source de problèmes. Toutes les personnes concernées sont ainsi mises sous pression et arrivent aux limites psychologiquement et physiquement. Les éternels problèmes avec «Sopre» agissent négativement sur l'exploitation et l'ambiance au travail, et tout ceci pèse sur le personnel. Le SEV a toujours thémati-

sé «Sopre» lors des discussions avec les responsables.

## Points à résoudre

Actuellement, une task-force est penchée sur la question, surtout en ce qui concerne les domaines suivants:

- Système de performance,
- Données: qualité insuffisante,
- Courbe d'apprentissage,
- Acceptation du système,
- Soutien (dans la surface),
- Fonctionnalités,
- Gestion des perturbations,
- Planification à court terme de la charge de travail.

Que se passera-t-il si «Sopre» ne fonctionne pas correctement au changement d'horaire? «Comme beaucoup de tours et de lieux de garage pour les véhicules sont nouveaux dans la planification, on ne

pourra pas recourir à l'expérience tirée de l'horaire actuel» explique le vice-président LPV Marjan D. Klatt. «En particulier pour les processus de remise durant l'exploitation, la préparation et le remisage des véhicules, aussi durant la journée pour l'entretien. Les perturbations d'exploitation importantes représentent de grandes difficultés.» Les responsables promettent des améliorations chez «Sopre» durant la première semaine du nouvel horaire, mais ils planifient aussi des mesures alternatives. «Nous espérons que «Sopre» fonctionne d'ici au changement d'horaire. La stabilité de l'horaire et la santé du personnel sont en jeu», déclare le secrétaire syndical Jürg Hurni.

Fi/MV

## Insatisfaction à la Police des transports

## Le SEV lance un sondage

■ Suite aux feedbacks de plusieurs membres de la police des transports (TPO), le SEV a pris connaissance du malaise entre les 220 policiers et policiers du corps de police et la direction. Par exemple en ce qui concerne les tableaux de service, diverses décisions et surtout la manière de prendre ces décisions unilatéralement et de les imposer ont conduit à ce mécontentement.

Afin de clarifier les points d'achoppement qui concernent la police des transports, le SEV a lancé une enquête de satisfaction parmi le personnel TPO dans toute la Suisse. Le questionnaire a été distribué durant les derniers jours dans tous les lieux de service.



Le SEV garantit l'anonymat des participants et la confidentialité des réponses. Les secrétaires syndicaux Jürg Hurni et Jean-Pierre Etique espèrent qu'un grand

nombre de policiers et policières rempliront le formulaire d'ici au 18 décembre et qu'ils le renverront au SEV.

Fi/MV

## ÉDITO

#MeToo est dans toutes les bouches et pas sans raison: le hashtag a été lancé par l'actrice Alyssa Milano après le scandale public au sujet du producteur américain Harvey Weinstein. Par ce hashtag, Alyssa Milano a voulu démontrer l'ampleur du problème du harcèlement sexuel. Avec succès puisque son tweet a reçu 68 000 réponses, et des milliers de femmes du monde entier ont fait part de leurs expériences.

La violence envers les femmes va bien au-delà du har-

«Le hashtag #MeToo montre très clairement que la violence envers les femmes est un problème social global.»

Karin Taglang, rédactrice



èlement sexuel. Même dans un pays aussi «sûr» que la Suisse, les femmes sont tous les jours victimes de violence, que ce soit sur le plan sexuel, dans la vie privée ou de manière verbale. Je me sens sûre à ma place de travail au SEV mais qu'en est-il le soir quand, après le travail, je rentre chez moi seule dans le noir? Et qu'en pensent les femmes qui travaillent dans les transports publics? Par exemple les agentes de train qui reçoivent des crachas, des injures, ou sont agressées physiquement, tous les jours! Le SEV est conscient du problème depuis longtemps, c'est pourquoi son Congrès demande la création d'un observatoire national de la violence envers le personnel des transports publics. Le nombre d'agressions est en constante augmentation. Les conséquences sont des problèmes de santé, des absences du travail et des traumatismes parfois graves. Lors de la journée de formation des femmes SEV sur le thème de la violence envers les femmes (page 10), plus de 130 collègues étaient présentes. La Fédération européenne des travailleuses des transports a également lancé une campagne contre la violence envers les femmes dans les transports publics.

Le hashtag #MeToo montre très clairement que la violence envers les femmes est un problème social global. Il a contribué à lancer une discussion publique. Des centaines de milliers de femmes ont déjà subi des actes de violence ou des attaques d'ordre sexuel mais elles n'ont pas osé le dire. #MeToo a changé la donne. En cas d'agression sexuelle, bien souvent on a honte et on aimerait oublier au plus vite ce qui s'est passé. Pourtant il faut faire exactement le contraire: il faut le crier sur les toits et raconter nos expériences aux autres. Cela est aussi valable pour les femmes du Palais fédéral où le conseiller national PDC Yannick Buttet a fait les gros titres à cause de son «immoralité». Pourtant les personnes concernées ne s'expriment qu'anonymement. En parler aide à surmonter ce qui a été vécu, mais cela donne aussi du courage aux autres afin de démontrer la réelle ampleur du problème au public. Nous devons agir ensemble. Et heureusement, nous pouvons compter sur le soutien du SEV!

## Inégalités urbaines: la question de la vitesse

En aménagement du territoire, la vitesse est implicitement synonyme de développement social et économique. Cette conception positive de la vitesse a conduit au développement des réseaux de transports à travers l'ensemble du territoire: pour désenclaver et permettre le développement de l'ensemble du territoire, mais aussi pour désengorger les tronçons saturés et assurer la fluidité. Cette conception aujourd'hui encore très répandue atteint cependant ses limites, la vitesse produite et véhicule des inégalités sociales et spatiales conséquentes.

Parmi les indicateurs de développement durable appliqués à l'aménagement du territoire, le pilier « social » du développement durable est souvent négligé. Ce constat est notamment lié au fait que les dimensions sociales de la planification sont à la fois complexes et difficiles à mesurer et à quantifier et il en va ainsi de la question de la vitesse.

Depuis une dizaine d'années, l'évolution de l'utilisation des moyens de transports est différente dans la ville-centre et les com-

munes de banlieue dans de nombreuses agglomérations en Europe, dont les agglomérations Suisses. Ainsi, dans le centre, la population se motorise moins et utilise davantage les transports publics, le vélo et la marche pour les déplacements quotidiens. Dans les communes périurbaines et à l'extérieur des agglomérations c'est le contraire: l'utilisation de l'automobile continue à augmenter et la motorisation, souvent déjà très forte, est également en croissance. Derrière ce tableau général d'une augmentation de la vitesse de déplacement se cachent donc de grandes disparités entre les territoires: la vitesse de déplacement des personnes diminue dans les villes-centres, mais

parallèlement elle augmente dans les contextes périurbains et en dehors des agglomérations.

Ces tendances divergentes sont le résultat des

politiques de tra-

ports qui visent à débarrasser le centre des agglomérations du trafic automobile en y limitant la circulation et le stationnement, tout en améliorant l'offre de bus, de trams ou de métros ainsi que la qualité de l'espace public pour les piétons et les cyclistes. Les élus des villes-centres se réjouissent généralement du fait que l'utilisation de l'automobile baisse dans leur territoire, mais à y regarder de plus près, cette évolution se fait généralement au détriment de communes de couronne de banlieue, qui héritent du trafic ne circulant plus dans le centre et de l'ensemble des nuisances qui l'accompagne. Une telle situation comporte un véritable danger pour la cohésion sociale au sein d'une agglomération urbaine: l'accroissement de la ségrégation. Le risque est que la politique des transports « écomobile » à l'œuvre dans la ville-centre contribue à son embourgeoisement (en faisant monter le prix des loyers), et que des phénomènes de relégation (d'appauvrissement) se développent parallèlement dans les communes de couronnes proches. Qui, en effet, a envie d'habiter des quartiers de banlieue sinistrés par l'automobile et son cortège de nuisances?

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



### ■ Transports publics genevois

## L'absentéisme explose aux TPG

**Floués ? C'est le sentiment de la section SEV TPG à la lecture dans les journaux d'un taux d'absentéisme de 14% à la conduite. Comme si des mois de négociations à répéter et expliquer les mêmes problèmes n'avaient pas attiré l'attention de la direction sur le problème de la pénibilité. Résultat: un conducteur sur sept se trouve incapable de conduire.**

La direction ne cesse de minimiser le problème pourtant, tous les matins, il manque du monde pour prendre le service, si bien que les contrôleurs sont fréquemment appelés à conduire, au lieu de réaliser

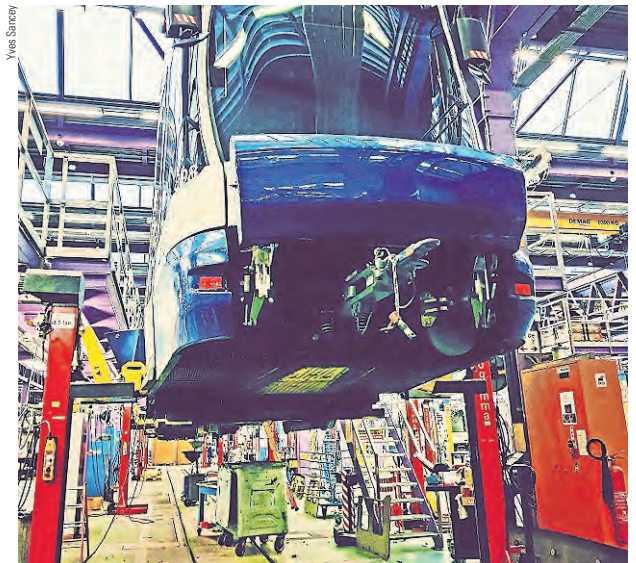
leur mission. Tout comme les cadres, une réserve dissimulée.

Pour le comité du SEV TPG la pénibilité ne baissera pas avec l'Etape de décembre, la direction ayant joué la montre durant les négociations. Rappelons les revendications concernant les horaires: réduction des plages de conduite, temps de terminus de 5 minutes, la communication des horaires aux voltigeurs à J-8.

Depuis l'automne 2015, la direction travaille à réduire l'absentéisme: journée spéciale à la santé, prévention des absences avec un contrôle accru sur les collègues, reclassement professionnel dont les effets, comme la forme, sont encore peu visibles. D'autres mesures ont été prises: les paniers de pommes dans les cou-

loirs, la nouvelle cafeteria du Bachel, les groupes tests ou le nouveau concept de « Osez la bienveillance ». Toutes devraient aider les collègues à se sentir mieux au travail. Et pourtant, si l'on en croit le taux d'absentéisme de 14% à la conduite évoqué par les médias, des efforts plus substantiels doivent être entrepris pour créer un cadre de travail plus humain. Le travail à la conduite demeure un travail très solitaire et où les responsabilités pèsent. Le personnel est par ailleurs encore sous le coup après l'accident d'un collègue. Et d'apprendre par la presse les chiffres que la direction semble vouloir tenir cachés n'ajoute guère de sérénité.

L'engagement de personnes supplémentaires permettrait de détendre un peu la situation pour que le travail ne se



14% d'absentéisme aux TPG selon la presse ! La direction doit prendre immédiatement des mesures contre ce gâchis humain.

fasse plus en flux tendu mais avec un volant de remplaçants effectifs et non déjà sur le pont. Le coût financier et hu-

main de l'absentéisme est bien supérieur aux engagements demandés par le comité du SEV TPG.

Valérie Solano

L'imposition des FVP, sujet ô combien sensible...

# FVP: les impôts dérapent

**Les plus anciens se rappellent certainement du fameux «billet d'employés», ensuite on a parlé de «Tarif 639» et aujourd'hui, tout le monde connaît les FVP, les «facilités de voyage pour le personnel». Et puis subitement, voilà qu'elles deviennent imposables, et cela contrairement!**

■ **Martin Allemann, tu fais partie des professionnels du SEV qui connaissent bien le domaine des FVP. Il est question de possibles changements au niveau de la taxation dès le début de l'année prochaine. Que prévoit-on exactement?**

La Conférence suisse des impôts (CSI) aimerait générer de plus grandes recettes fiscales en imposant d'autres produits FVP.

Actuellement elle songe à taxer aussi les cartes journalières (multijours) FVP en plus de l'abonnement général FVP. La CSI argumente par le fait que le rabais octroyé représente plus de 20%. Mais pour l'instant aucune décision n'a encore été prise.



Les autorités fiscales veulent taxer les cartes journalières FVP en plus de l'Abonnement Général FVP.

■ **Nous sommes donc confrontés à un impôt supplémentaire qui va encore alléger le portemonnaie des employés actifs et pensionnés. Qui décide de ces détériorations?**

Ce sont les représentantes et représentants des cantons qui siègent à la CSI. L'Union des transports publics (UTP) est en contact direct avec la CSI et reçoit des propositions de modifications. Elle ne peut pas mener des négociations directes car c'est le droit fiscal qui fixe le cadre juridique. Malheureusement, il n'existe pas d'équité fiscale absolue

car tous les «fringe benefits» (voir encadré) ne sont pas imposés... Il est parfois difficile d'en fixer la valeur exacte.

■ **Si je comprends bien, ce sont donc les représentants des 26 cantons et demi-cantons qui décident ensemble de ces grands projets. Il semble difficile d'exiger un changement de pratique simultanément dans tous ces cantons en s'adressant au Parlement ou par le biais d'initiatives populaires. Est-ce que la Confédération, le Conseil fédéral ou le Parlement fé-**

**déral n'aurait pas une possibilité d'influencer les choses?**

Les possibilités sont extrêmement limitées car les cantons sont souverains en matière de fiscalité. La CSI donne des recommandations mais les cantons ne sont pas obligés de les suivre. Il arrive même parfois qu'à l'intérieur d'un canton, selon le taxateur fiscal les règles soient appliquées différemment.

■ **Beaucoup de collègues, en particulier les pensionnés, demandent dans des courriers adressés au SEV ou**

**lors d'assemblées de sections ou autres, que le SEV entreprenne quelque chose contre l'imposition des FVP. Quelles sont les possibilités pour le syndicat et ses représentant-e-s?**

Le SEV ne peut pas mener de négociations directement avec la CSI car il ne fait pas partie des partenaires de négociation. Toutefois il s'efforce d'avoir des contacts directs avec la Commission et également avec l'UTP. Nous apportons des arguments qui peuvent être utiles à l'UTP dans le cadre de ses discussions avec la CSI. Mais nous ne pouvons pas convenir de nouvelles règles avec chaque canton, cela dépasse nos capacités. Nous chercherons à l'avenir le dialogue avec les représentants de la CSI. Et nous devons bien sûr convenir avec l'UTP de la manière de procéder. *Interview Peter Anliker*

## INFO

### Pourquoi l'AG FVP doit-il être imposé?

Outre les rémunérations en nature qui existent encore aujourd'hui dans l'agriculture ou la restauration, dans d'autres professions il y a des rabais de toutes sortes: prix préférentiels sur les achats, logement à prix réduit, abonnement de fitness, voiture de service à usage privé, etc. Pour le personnel des transports publics, les FVP revêtent une importance particulière. Les prestations en espèce (rabais ou offres gratuites) sont ainsi calculées comme partie du salaire et deviennent alors imposables. Afin de ne pas compliquer inutilement les calculs, des limites inférieures ont été fixées pour la taxation (en sont exemptés les petites sommes ne dépassant pas 1000 fr. et les rabais demoins de 20%).

pan.

## COMMENTAIRE

L'imposition des FVP est une pilule amère pour les personnes touchées. D'abord, parce que le montant imposé depuis quelques années ne l'était pas auparavant. Ensuite car toujours plus de prestations sont soumises à l'imposition. Mais aussi parce que la question de l'égalité de traitement avec les autres branches se pose. Dans certains domaines, il peut y avoir des rabais qui sont aussi imposés, par contre ils ne sont pas (ou ne peuvent pas être) systématiquement enregistrés comme le sont les FVP. Enfin, parce que cette imposition

découle d'une recommandation de la Conférence suisse des impôts à l'attention des cantons qui peuvent choisir de l'appliquer ou non, et la décision n'est pas pareille dans tous les cantons. Le droit légal à l'égalité de traitement existe bien sûr aussi en matière d'impôts. Il est toutefois extrêmement difficile de le faire valoir car en ce qui concerne les impôts, il n'y a pas d'égalité de traitement de tous les contribuables puisque dans notre Suisse fédéraliste, la souveraineté fiscale incombe justement aux cantons. Et la

Conférence des impôts des cantons ne constitue pas une autorité supérieure contre laquelle il est possible d'intervenir sur le plan juridique. Mais ce qu'il y a d'encore plus important dans ce dossier, c'est que le SEV est pieds et poings liés en matière d'impôts. Les bureaux des impôts sont des autorités cantonales et non pas des partenaires sociaux, et concrètement il n'est pas possible de négocier avec eux. Les questions fiscales sont politiques et ne peuvent être influencées que par la voie politique, du moins si l'on veut

obtenir un effet généralisé. En résumé: nous ne sommes pas en mesure d'intervenir, ou seulement dans une moindre mesure. Ce n'est pas de la mauvaise volonté mais nous ne le pouvons pas pour des raisons structurelles. Nous pouvons essayer de résoudre au cas par cas, par le biais de l'assistance judiciaire, les cas d'inégalité les plus exceptionnels. Mais pour le reste, nous devons nous contenter de la voie politique. Ou plutôt des 26 voies politiques..

Barbara Spalinger

Les syndicats lucernois remettent une pétition

# Le personnel exige une cantine en gare

**Les syndicats de l'Union syndicale lucernoise - parmi eux le SEV - ont remis une pétition aux responsables des CFF, du Zentralbahn et des transports publics lucernois pour demander un restaurant du personnel à la gare de Lucerne. Ce sont 1001 employé-e-s concerné-e-s qui ont soutenu cette demande.**



Urs Langenstein de la section VPT-Zentralbahn remet la pétition à Marc Siegrist, CFF RH.

Dans le cadre d'une action à la gare de Lucerne, lors de laquelle un repas chaud a été servi sur une table préparée pour l'occasion, les syndicalistes et le personnel concerné ont remis le 27 novembre une pétition aux responsables des CFF, du Zentralbahn et des transports publics lucernois (Luzerner Verkehrsbedriebe VBL). Les revendications étaient les suivantes:

- Ouverture d'un restaurant du personnel ou offre similaire à la gare de Lucerne pour les employé-e-s des entreprises présentes dans la place (entreprises ferroviaires, Poste, VBL, vente, etc.).
- Possibilités de manger chaud et équilibré répondant aux besoins du personnel qui travaille avec des horaires irréguliers (bien souvent du lundi au di-

manche de 6h à 22h).

■ Bonne accessibilité du lieu de restauration durant les temps de pause et de trajet.

**Les snacks ne suffisent pas et sont chers**

Pour les voyageurs, l'offre de restauration à la gare de Lucerne est très large en ce qui concerne les snacks. Par contre pour le personnel qui travaille dans la gare et ses environs, la situation n'est pas du tout satisfaisante. «Le restaurant végétarien est cher et toujours bondé, les sandwicheries et les fast-foods ne répondent pas aux besoins qui consistent à pouvoir prendre un repas chaud et équilibré à un prix correct», souligne Urs Lan-

genstein, président ad intérim de la section SEV VPT Zentralbahn. «De plus ces offres ne couvrent pas les heures des repas parfois spéciales des travailleurs et travailleuses avec des

horaires irréguliers.»

Les seules cantines qui existent dans les environs sont la mensa de l'Université et celle de la Haute école de Lucerne, et elles ne sont ouvertes que du lundi au

vendredi durant les heures de bureau. Pendant les vacances semestrielles et aux heures des repas, elles ne sont pas accessibles au public.

**Les CFF doivent assurer la coordination**

Les 1001 signatures récoltées montrent l'urgence de la demande. Ce sont les collaboratrices et collaborateurs des CFF, des VBL, de la Poste, du Zentralbahn, du Südostbahn, du BLS, de la police lucernoise et des entreprises de la Railcity lucernoises qui ont signé.

Les signataires de la pétition n'attendent pas des CFF qu'ils prennent seuls la responsabilité d'un restaurant du personnel. «Nous demandons toutefois que les CFF, en tant que propriétaire de la gare de Lucerne et employeur le plus important de la place, prennent en mains la planification d'un restaurant du personnel», déclare le président de l'Union syndicale lucernoise Martin Wyss. «Ils doivent organiser une rencontre avec les autres employeurs et les représentants du personnel dans le but de conclure un accord.» **LGB/FI - MV**

## Les CFF rejettent la pétition bâloise

Les CFF rejettent la pétition «pour une meilleure offre de ravitaillement à la gare de Bâle» remise par les sections SEV de la place. Celles-ci demandent un prolongement de l'ouverture en soirée de la cantine de la Poste située à la gare ou une alternative similaire, par exemple par un service de catering. Carmine Cucciniello, prési-

dent de la ZPV Basel, est déçu. Car pour les travailleuses et travailleurs avec des horaires irréguliers qui sont en permanence sur leur lieu de service et ne reçoivent dès lors aucune indemnité (pour la couverture des frais supplémentaires d'offres non subventionnées, comme l'écrivent les CFF), la situation n'est pas satis-

faisante en ce qui concerne les repas qui doivent être pris hors des heures d'ouverture de la cantine (lu-ve 6-18, repas chauds 10.30-17.30). La prochaine étape, ce sera une discussion avec les autres sections, afin d'évoquer les solutions possibles. **Fi/mv**

## RailFit: les frais de repas à la casserole

Dès le 1er janvier 2018, le service RH du groupe ne veut plus octroyer de montant forfaitaire pour les frais de repas lors des journées de formation proposées par RH formation. Ceci afin de «simplifier les processus et de donner une contribution au projet RailFit20/30», explique CFF RH sur intranet. «Les frais de repas lors des cours de formation se montent à 1,6 million de francs

par année, ce qui correspond à environ 7 % du total des frais de cours.»

**Löwenberg pas concerné**

C'est seulement pour les cours qui se dérouleront au centre du Löwenberg que les repas seront encore dédommagés par un montant forfaitaire. Dans tous les autres cas, les participants

devront payer leur repas au restaurant puis réclamer un remboursement aux CFF via le programme pour les frais sur la plate-forme ERP, «conformément aux dispositions de la CCT». Cependant seuls les participants qui suivront des cours en dehors de leur lieu de service auront droit à de tels remboursements. Ainsi les CFF économisent les frais de repas des participants

qui suivront des cours sur leur lieu de travail.

**Plus d'administration pour quels bénéfices?**

On n'économisera bien sûr pas 1,6 million de francs car les coûts encore remboursés à l'avenir seront répercutés par le service RH sur les divisions des participants. Les décomptes donneront

donc du travail supplémentaire à plusieurs endroits des services centraux. La nouvelle solution n'est ni plus simple, ni plus juste, et encore moins motivante. Elle est juste un peu plus mesquine. **Fi/mv**

CFF Infra

# Urgence à la planification des intervalles

**Commençons par le positif: en 2018, la direction de CFF Infra a prévu 10,5 postes pour la planification des intervalles aux horaires et au design du réseau. Par contre FN se réorganise une nouvelle fois et supprime encore six postes. On peut se demander si les responsables de projet ont vraiment fait preuve de jugeote dans leurs idées et réflexions...**

Le personnel qui arrivera en renfort contribuera à ériger la toute nouvelle organisation avec entre autres de nouveaux outils. La situation à la planification des intervalles était devenue tout simplement insupportable cette année. Bien que le personnel ait effectué dans certaines régions des centaines d'heures supplémentaires, la prestation en a



La charge de travail excessive ne fait que des perdants.

souffert. La planification a été faite souvent à court terme. Le service se trouvait en situation d'urgence. En effet, celui qui est noyé sous le travail et doit encore planifier des chantiers pour la semaine à venir peut assez difficilement penser à organiser l'avenir. Le SEV connaît cette situation depuis presque une année. A ce moment, on supprimait encore des postes bien que le travail s'accumulait. Nous sommes intervenus avec toujours plus de vigueur et avons formulé des demandes de plus en plus concrètes. En août 2017, nous

avons obtenu une discussion avec les responsables. Ils n'ont pu qu'acquiescer face aux reproches du SEV. Si quelque chose a enfin été entrepris, on peut remercier les partenaires commerciaux de la planification des intervalles. Qu'il s'agisse d'entreprises ferroviaires, réalisatrices de projets ou organisations exécutives, elles ont aussi subi les répercussions des sous-effectifs car dans leur propre planification, les délais sont devenus aussi trop courts, et elles sont intervenues avec force. **SEV**

## LE DÉSASTRE ÉTAIT PROGRAMMÉ



On imagine combien la situation à Infrastructure FN planification des intervalles était devenue insupportable! Lorsque la direction de l'Infrastructure accorde 10,5 postes à court terme à un secteur qui comportait autrefois 50 postes, pour parer à une situation d'urgence, cela tient du miracle. Et on est en droit de s'étonner. On pourrait penser: «C'était le moment!» Mais on peut aussi se poser plusieurs questions: comment a-t-on pu retirer les rameurs d'une barque qui devait avancer à contre-courant? Pour-

quoi n'a-t-on pas écouté le personnel et l'a-t-on ignoré? Pourquoi n'a-t-on pas agi lorsque le SEV a brandi des documents internes écrits parlant de grounding, d'aller droit dans le mur, de non-respect des prestations promises à la clientèle, aux partenaires, etc.? En plus de tout ça, on a envoyé un employé de longue date au centre du marché du travail et on a essayé de se débrouiller avec des stagiaires. A plusieurs reprises, on a dû constater qu'à aucun prix, on ne voulait avouer une erreur de planification. En cas de réorganisation ou de transformation, il est assez typique que les besoins en personnel

soient mal calculés, de manière un peu trop optimiste. Et la théorie prend alors le pas sur la réalité: si l'on veut que le soleil brille alors le soleil brille, même si dehors il pleut! Le désastre à FN planification des intervalles n'était pas seulement programmé mais aussi auto-organisé. Les répercussions d'une planification sous-optimale coûtent cher aux partenaires. Mais qui veut le savoir? Comme d'habitude, le principal c'est d'économiser, et tant pis si cela coûte! Et lorsque l'on cherche les responsables, il n'y a plus personne, bien sûr.

**Urs Huber, secrétaire syndical SEV - Responsable du team Infra**

## CARNET DE BORD

### Pour devenir riche il faut construire une route (proverbe chinois)

Alors que l'Europe demantele ses réseaux de chemin de fer avec les traités de libéralisation, la Chine s'empare des marchés. 60% du réseau à grande vitesse dans le monde est en mains chinoises qui construisent l'infrastructure (22000 kilomètres de rails à grande vitesse ont été posés en 10 ans!) et vend son matériel roulant. Il n'y a guère que l'exploitation qui reste aux mains des pays acheteurs! La Chine a remporté un contrat d'une valeur de 5,5 milliards de dollars pour construire une ligne de chemin de fer à grande vitesse entre Djakarta et Bandung en Indonésie. En 2014, elle a aussi achevé un tronçon entre Istanbul et Ankara.

Aux Etats-Unis, le China Railway Rolling Stock Corporation (CRRC), entreprise d'Etat de 180 000 employés, vient de terminer la construction de sa première usine, à Springfield. Elle y construira 284 rames pour le métro de Boston.

Le rail comme moteur de la croissance exportatrice? Cela paraît une stratégie improbable lorsque la plupart des transports voyageurs se font en avion low-cost et que l'on promet le transport par autobus, y compris sur le sol suisse où le nombre de kilomètres parcourus par habitant par rail est le plus élevé du monde. Et tout aussi invraisemblable pour le fret lorsqu'on sait ce qu'un porte-conteneur peut déplacer vers l'Europe. Mais la Chine a bien réfléchi son développement, et si l'on regarde ses investissements d'un point de vue géopolitique, il nous semble voir Lao Tseu (Confucius) souffler des conseils aux oreilles des cryptocommunistes qui veillent au développement de la Chine d'aujourd'hui. En 2013 déjà, le président chinois avait proposé la construction d'une nouvelle route de la soie, comprenant une ceinture terrestre et une route de la soie maritime, pour faciliter le passage direct des marchandises de l'océan Pacifique à la mer Baltique. En réinvestissant l'ancienne route des caravanes, une «Route de la soie» ferroviaire entre la Chine et l'Europe, la Chine permet une entrée dans le marché par là où elle est la plus forte: les marchés commerciaux. Elle sécurise la route, assure sa possession de l'infrastructure, il sera simple ensuite d'adjoindre le transport de voyageurs. Ce sont ces mêmes stratégies qui ont prévalu aux destinées du rail en Europe comme aux Etats-Unis au début du siècle passé.

La Chine, par ailleurs, n'oublie pas l'Afrique où ses marchés se développent avec plus encore de rapidité. Les besoins sont patents, car sans infrastructures, les denrées agricoles ou les matières premières transitent avec difficulté sur les pistes de très mauvaise qualité. Et comme les ex-puissances coloniales se sont désintéressées de tout développement ferroviaire, les Chinois ont massivement investi. En moins de dix ans, la Chine a ainsi ajouté 2200 aux 55 000 kilomètres du réseau ferroviaire africain.

C'est peu dire que de voir là une stratégie cohérente et efficace. Pour cela la Chine s'est donné les moyens: en réalisant ce qu'elle appelle des échanges de technologies par le biais du marché. En 2004, lorsque le Ministère chinois des chemins de fer a lancé un appel d'offres pour construire 200 trains à grande vitesse destinés au marché domestique. Le japonais Kawasaki, le canadien Bombardier, l'allemand Siemens et le français Alstom se sont précipités pour y répondre. Mais le gouvernement les a obligés à conclure une joint-venture avec des entreprises locales, qui ont absorbé leurs technologies. La Chine savait fabriquer ses propres trains à grande vitesse! Et pendant ce temps, l'Europe - comme la Suisse - affaiblit ses réseaux de chemins de fer en y introduisant la concurrence des autobus et l'obligation d'appels d'offres, tout en désaffectant une partie des voies. Comme un développement à l'envers. Il est loin le temps où Marco Polo revenait chargé des découvertes faites en Chine pour permettre le développement européen!

**Valérie Solano**

L'aviation - un secteur du SEV en développement

«Nous allons construire une présence syndical à Genève. C'est un travail de longue haleine.»

Tony Mainolfi, secrétaire syndical en charge de l'aviation



Tony Mainolfi

## Le SEV prêt à décoller

Le secteur de l'aviation a pris de l'ampleur au SEV depuis l'entrée des plusieurs centaines de nouveaux membres au 1er juillet, avec l'arrivée des anciens de Push. L'occasion de plonger dans un monde parfois inconnu avec notre reportage à Zurich, mais aussi de comprendre ce que le SEV doit désormais réaliser pour s'installer dans ce secteur complexe et difficile, notamment à Cointrin où le SEV fait son entrée.

Environ 26 000 personnes travaillent à l'aéroport de Zurich, dont environ 2500 chez Swissport. L'un d'entre eux se prénomme Alexandros Fokas – de parents grecs, il a grandi dans le canton de Zurich et on l'appelle Alex. Lui rendre visite à sa place de travail, ce n'est pas une mince affaire: il faut un préavis, sans quoi on n'obtient pas l'indispensable badge visiteur délivré par la police de l'aéroport. Un passeport et une carte d'identité ne suffisent pas. Les portes d'accès à la zone intérieure sont très sécurisées; si on n'a pas de badge avec pin, on

est d'abord soumis à une vérification des pièces d'identité par la police. Ensuite vient le contrôle de sécurité. C'est là que sont détectées les armes et toutes sortes d'objets défendus - tous ceux qui voyagent connaissent ce procédé. Il y a lieu de procéder à toutes ces vérifications: l'aéroport est une zone sensible.

### Un job compatible avec la vie de famille

Grâce à Alex, cette atmosphère pesante est vite oubliée: il est une personne ouverte, aimable, attentive et disponible. De telles compétences sont nécessaires

pour exercer sa fonction de «Shiftleader» – et pour son engagement dans la commission du personnel de Swissport. Avant d'être actif à ce poste à l'aéroport, Alex en a occupé d'autres. Ayant fondé une famille, il a postulé pour la place de «Supervisor Ramp»; en effet, le travail en équipes est planifié à l'avance. Le Supervisor, c'est la personne qui organise et contrôle le chargement et déchargement des avions. Pour pouvoir occuper ce poste, il faut suivre une formation modulaire. Ensuite, on peut être formé comme

«collaborateur BluCoDi» dans la Blue Collar Disposition. Ce sont les personnes qui contrôlent que l'accès à la rampe soit réservé au personnel autorisé pour le chargement et le déchargement. Pour l'efficacité de la rampe, BluCoDi est une pièce maîtresse. Entre-temps, Alex Fokas a été promu au poste de Shiftleader et chef d'équipe pour BluCoDi. En tant que Shiftleader, il gère 6 postes de travail et 22 moniteurs qui lui permettent de superviser les occupations journalières des collaborateurs de la rampe. Son deuxième job, à l'extérieur près des avions, lui procure un changement et Alex est

également responsable du dégivrage des avions. Le travail à l'aéroport se fait par rotation d'équipes. C'est pourquoi Alex a besoin d'une voiture, bien qu'il habite à moins de 10 kilomètres de son lieu de travail. Quand il a les vacances, la plupart du temps il prend l'avion: «Je me vois mal assis au volant de ma voiture pour parcourir des centaines de kilomètres», dit-il. Et finalement, il est issu d'une famille qui travaillait dans l'aviation; c'est son univers.

Peter Anliker



Le transbordement des bagages sur le tarmac – un travail ardu.



Un environnement technique : la place de travail de BluCoDi.



Alex Fokas en tenue de travail sous un avion.

### Genève-Aéroport

## Cointrin: «Un travail de longue haleine»

Le SEV est désormais à l'aéroport de Genève! Après l'intégration des anciens membres de PUSH au 1er juillet dernier dans la section SEV-GATA, il s'agit désormais pour le secrétaire syndical SEV Tony Mainolfi de se faire connaître à Cointrin.

C'est dans cet esprit que s'est déroulée la journée du 22 novembre. L'occasion notamment de rencontrer Claude-Alain Aymon, délégué syndical SEV chez Swissport, l'une des trois entreprises présentes à Cointrin avec lesquelles le SEV a une CCT. «Dans le marché de l'aviation, les entreprises comme la nôtre qui font de l'assistance sont sous forte pression. Si un opérateur vend



Claude-Alain Aymon délégué syndical à Swissport en discussion avec le secrétaire syndical SEV Tony Mainolfi sous le regard d'Henri-Pierre Mullner.

un billet à 100 fr. que reste-t-il au final pour les prestataires de services? C'est donc dans ce contexte qu'une bonne CCT est d'autant plus nécessaire.»

### Transition utile

Pour construire une activité syndicale «made in SEV» chez

Swissport, Tony Mainolfi et Claude-Alain Aymon pourront compter sur le soutien de Henri-Pierre Mullner – Monsieur PUSH à Genève - jusqu'en avril 2018. Une phase de transition pour bien comprendre les rouages de ce grand bateau qu'est l'aéroport de Genève

## TROIS QUESTIONS À HADORN

«Notre champ d'action s'est élargi»

Philipp Hadorn est responsable de l'aviation au SEV, président de la section SEV-GATA. Il analyse la situation depuis l'arrivée des anciens membres de PUSH au SEV le 1er juillet.



notre mouvement syndical.

### Quels sont les défis que ce changement engendre pour ta section?

Pour la section il s'agit d'une extension bienvenue de notre champ d'action. Les collègues qui nous ont rejoints ont été accueillis à bras ouverts et nous avons eu des échanges intensifs. Pour SEV-GATA, il s'agit d'une reconnaissance de notre engagement durant toutes ces années.

### Philipp Hadorn, le nombre de membres SEV-Gata a fortement augmenté avec l'arrivée des anciens de PUSH. Comment encadres-tu désormais cette section avec plusieurs centaines de nouveaux membres?

En reprenant les collègues de Swissport, SBS, Piora, ISS et Cargologic, notre palette de thèmes s'est encore diversifiée. Nous nous efforçons de prendre en considération les attentes tout à fait justifiées de nos nouveaux membres qui sont partie intégrante de

### Quelles sont les principales actualités syndicales dans l'aviation?

Durant l'année écoulée nous avons pu conclure les nouvelles CCT avec Swiss et ISS Genève, et en 2018 nous allons négocier la CCT avec Swissport ainsi que le système salarial avec Swiss.

vbo

avec ses nombreux employeurs, grand mélange entre acteurs publics et privés, où le mix syndical y est aussi riche que complexe. Le défi s'annonce aussi passionnant qu'ardu dans un domaine précaire où le taux de syndicalisation est faible et le tournus du personnel important. Pour le SEV, habitué à une représentativité de plus de 50% dans les transports publics, la donne est bien différente et Tony Mainolfi l'a clairement évoqué avec Claude-Alain Aymon: «Nous allons construire une présence syndicale. Cela va demander du temps. C'est un travail de longue haleine.» Pour marquer sa présence, Tony Mainolfi va donc s'appuyer sur Claude-Alain, relais indispensable chez Swissport.

Les deux hommes ont d'ores et déjà prévu de mettre sur pied

des permanences, d'augmenter l'information aux personnes. Le tout, pas à pas, mais rapidement. Pour Tony Mainolfi, ce travail avec les salarié-e-s est fondamental, c'est la marque de fabrique du SEV. «Il s'agit pour moi, chez Swissport, mais aussi chez ISS et Piora avec qui nous avons négocié des CCT, d'aller sur le terrain, de rencontrer, d'écouter les besoins du personnel et de recevoir des mandats clairs. Chez ISS et Piora, il s'agira de mettre en place un fonctionnement qui s'appuie également sur les délégué-e-s de ces entreprises. Je suis confiant et à disposition des membres et du personnel de ces entreprises», conclut-il.

vbo

Infos sur <http://sev-gata.ch/fr>

Journée des femmes SEV 2017

# Vivre sans violence: un droit humain !

**La violence dirigée contre les femmes est un problème social mondial. Pour cette raison, la Journée de formation des femmes SEV de cette année avait pour titre « Comment gérer la violence – ou le quotidien sans violence ». Elle a eu lieu le 27 novembre à l'Hôtel Bern.**



Si un «Stop!» ne suffit pas, il faut se défendre.

Tout récemment, le hashtag #MeToo s'est propagé de façon quasi virale dans les médias sociaux. A la suite du scandale Weinstein, des milliers de femmes ont osé s'exprimer publiquement. Elles ont raconté leurs expériences en matière d'abus et de harcèlements sexuels.

Pourtant, le harcèlement sexuel n'est qu'une forme de violence parmi tant d'autres contre lesquelles les femmes doivent lutter, et particulièrement dans les transports publics. La Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) vient de lancer une campagne contre la violence faite aux employées de sexe féminin dans les transports publics. C'est Giorgio Tuti, président SEV, qui annonce cette nouvelle aux nombreuses femmes prenant part à cette journée. «Pas plus tard que hier, j'étais au comité exécutif de l'ETF à Bruxelles», informe Giorgio Tuti, en assurant que

cet organe s'engage lui aussi pour la sécurité des femmes dans les transports publics.

## 40 interventions policières par jour

Le thème de la violence est aussi omniprésent dans un pays comme la Suisse. Selon Luzia Siegrist du Bureau fédéral de l'égalité, la police intervient journalièrement près de 40 fois rien que pour des violences domestiques. En 2016, 17 685 délits ont été enregistrés dont 73% des personnes lésées étaient des femmes. «La violence faite aux femmes est un énorme problème social au niveau mondial», ajoute-t-elle. Pour conclure son exposé d'introduction, elle fait un constat sans appel: «Une vie sans violence est un droit humain, pas un privilège!»

Que faire contre la violence? Et que faire quand on l'a vécue?

Les participantes ont pu se

pencher sur ces questions lors de divers ateliers. Chacune a pu prendre part à deux ateliers de son choix.

■ «Aide aux victimes de violence – Droits et aides proposées»

L'atelier sans doute le plus important pour les personnes directement concernées est dirigé par Susan Peter de la Fédération Solidarité Femmes de Suisse et du Liechtenstein (DAO). Cette organisation s'occupe d'aides concrètes pour les personnes ayant vécu la violence (voir encadré). Avant qu'elle n'aborde plus en détails l'offre des maisons d'accueil, elle évoque elle aussi la violence à l'égard des femmes comme un problème mondial: «La violence faite aux femmes concerne toutes les couches de la société», dit-elle. «Elle n'est ni spécifique à l'âge, ni propre à une culture.» Par conséquent, le mouvement féministe est un des plus grands et des plus puissants mouvements au monde.

■ «Violence au travail. Comment puis-je me venir en aide?»

L'atelier d'Anne-Lise Schneider, psychologue au Care Team des CFF, rencontre un grand succès, surtout auprès des accompagnatrices des trains. Bon nombre d'entre nous ont déjà été confrontées à la violence dans notre quotidien, retraitées tout comme jeunes collaboratrices. L'atelier sert à l'échange de telles expériences, les femmes s'encouragent



Entraînement de la prestance en «miroir».

mutuellement et rapportent comment elles ont elles-mêmes pu se sortir de situations représentant une menace. Anne-Lise Schneider donne aussi des conseils pour pouvoir surmonter de telles expériences.

■ «Autoprotection et confiance en soi sont les meilleures défenses»

Cet atelier s'attaque vraiment au sujet. Avec Martin Piper, moniteur de Wing Tsun, nous apprenons comment nous défendre dans une situation d'urgence. «La défense commence déjà avant l'agression», dit-il en appelant les femmes à sortir de leur rôle de victimes. Il s'agit d'abord de fixer des frontières claires et montrer à un agresseur potentiel que «je ne suis pas une victime» et se montrer forte et confiante. Cela commence par la posture du corps pour aller, si nécessaire, jusqu'à un coup de genou énergique bien placé que les participantes pourront aussi exercer.

■ «Violence vécue (aussi dans son entourage) – surmonter le traumatisme – accepter la solidarité»

Meret Fankhauser, thérapeute spécialisée dans les traumatismes, traite le thème dans une atmosphère plus apaisée. Dans son atelier, les participantes apprennent à se distancer de souvenirs traumatiques. Elle nous demande de peindre un tel souvenir sur un bout de papier. Le papier est ensuite appuyé à une paroi de laquelle on peut s'éloigner physique-

ment – et peut-être est-on surprise de constater que ce souvenir n'est plus préoccupant.

■ «La peur commence dans la tête – le courage aussi!»

Comme chez Martin Piper, pour Jeanne Allemann, monitrice de Wen Do, il est aussi question de courage et de confiance en soi. Dans son atelier, elle souhaite faire découvrir aux participantes sa méthode «Wen Do». «La différence par rapport à l'autodéfense classique réside dans le fait que j'ai une forte approche psychologique», explique-t-elle. Pour trouver courage et confiance, elle nous demande d'abord de casser des lattes de bois à mains nues. Pour Jeanne Allemann, dans des situations dangereuses, c'est surtout la disposition mentale à se défendre qui est importante: «On ne peut pas se contraindre à la force mais on devrait avoir confiance en ses poings et sa voix.» Une société sans violence reste une chimère. Mais nous devons combattre cette violence et nous en prémunir.

Un montage vidéo de la journée de formation se trouve sous [www.sev-online.ch](http://www.sev-online.ch).

Karin Taglang



Lea Boner (Bau) et Esther Geiser (PV) ont été honorées.

**AIDE**

Urgences: Police 117

Aide aux victimes:

<http://aide-aux-victimes.ch/>  
[www.violencequefaire.ch/fr/vic-times/adresses-utiles](http://www.violencequefaire.ch/fr/vic-times/adresses-utiles)

Raclette syndicale SEV à Lausanne

# Solidarité par la raclette

**Mardi 28 novembre, une centaine de collègues se sont rencontrés lors de la traditionnelle raclette syndicale.**

Oignons, cornichons, poivre, patates cuites; vin au frais. Tout est prêt pour la « raclette syndicale ». Dès 10h, des membres des six sous-fédérations SEV des branches CFF préparent l'Espace Dickens à Lausanne pour un moment de convivialité, d'échange et de rencontre. Baptiste Morier, coach des sections, est un des moteurs de cette belle journée. Il multiplie les allers-retours avec le secrétariat régional du SEV qui est juste à côté. Pour s'assurer que tout est prêt.

## Douce chaleur

Sur le coup des 11h, la salle commence à se remplir. Les trois fours à raclette s'enclenchent. On y place les demi-meules. Le fromage commence à fondre et une douce chaleur se dégage. Les premières assiettes sont servies. Par petits groupes, une bonne centaine de personnes se retrouvent. Certains viennent de la Rasude juste à côté. D'autres de Nyon et même de Berne. Les discussions sont animées. On parle boulot, apprentissage avec un collègue de logn, retraite et petits tracas de la vie. Cet apéro est une occasion précieuse pour nos collègues qui travaillent à la gare mais dans des métiers CFF différents

de discuter ensemble, de connaître les préoccupations d'autres services. De trouver des solutions concrètes pour remplacer un local qui disparaît avec les futurs travaux à la gare de Lausanne.

## Esprit de solidarité

« C'est très important de pouvoir réunir ces six sous-fédérations SEV sur la même affiche et dans l'organisation de la journée, insiste Baptiste Morier. La clé, c'est de reconstruire ce que la Direction a tendance à défaire: l'esprit de solidarité. » Il reste encore du travail, notamment tisser le lien avec les jeunes qui ne voient pas toujours l'intérêt de se syndiquer. Pour René Zürcher, actif au four à raclette et en transition professionnelle puisqu'il s'occupera des CFF en 2018 pour le SEV, c'était l'occasion de discuter avec les collègues.

## 2018, l'année des défis

Jean-Pierre Etique, secrétaire syndical a remercié tout le monde d'être venu et les sections pour leur organisation. « 2018, c'est l'année des défis » a-t-il rappelé. L'accent est évi-



Raclette ? Syndicat ? Des métaphores pour dire amitié et solidarité !

demment mis sur les négociations à venir l'année prochaine sur la CCT CFF et CFF Cargo, « pour que le minimum légal ne devienne pas la règle ». Le 19 janvier aura lieu la première rencontre entre la délégation des syndicats dont le SEV et celle de la direction des CFF « dont l'attitude est toujours plus libérale et toujours plus agressive par rapport à certains acquis comme l'interdiction de licencier pour des raisons économiques ». De son côté la délégation syndicale a aussi des revendications, « mais il faudra être fort pour arracher des avancées. On a besoin de l'engagement des cheminots pour obtenir des résultats pour votre CCT. Car le syndicat, c'est vous ».

## Base mobilisée

Etique a rappelé les différentes échéances à venir et l'importance d'une base mobilisée pour distribuer les flyers qui suivront après chaque ronde de négociation. Il a aussi rappelé l'importance de faire remonter les informations au syndicat sur toute mesure de démantèlement en lien avec RailFit. Il a été chaudement applaudi. Les raclettes se sont enchaînées et chacun est reparti avec cette conviction que la solidarité entre cheminots est un bien précieux à cultiver à l'heure où sont mis en avant les réflexes individualistes, le repli sur soi et les peurs qui n'ont jamais permis de grandes avancées sociales.

Yves Sancey



L'équipe de choc de la ZPV Léman: Stefan Möri, Nadia Légeret et Christophe Schneiter, membres du comité et organisateurs.

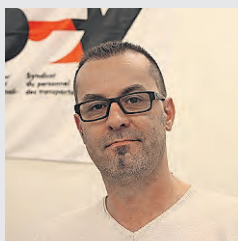
## CCT CFF: LES PRIORITÉS DES MEMBRES



**Pierre-Alain Richard, chef de projet à Télécom CFF:** « Le salaire, c'est quelque chose d'important et il faut défendre la progression salariale. La courbe salariale met trop longtemps pour monter et atteindre son maximum. Et

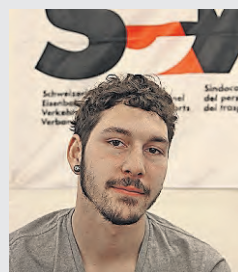
la différence avec le privé peut aller jusqu'à 1000 francs par mois. J'ai une garantie du salaire, mais il plafonne. »

**Sébastien Gruffaz, chef circulation à Genève et spécialiste info/aiguilleur à Lausanne:** « Pour moi la garantie de l'emploi est importante car à l'horizon



2040, il y a beaucoup de postes qui sont amenés à disparaître notamment en lien avec l'automatisation. Mais d'autres se créent. Il faudra donc que nos collègues puissent être placés ailleurs à l'interne et non poussés dehors à un certain âge. On devrait pouvoir passer de Infra à Immo par exemple, mais toujours aux CFF. Souvent les talents sont là chez nous. »

**Mathieu Gavin, conducteur de train de chantier:** « J'ai un travail de nuit et souvent irrégulier. Dans le service de la voie et de la conduite de chantier où il y a beaucoup de jeunes, nous aimerions bien avoir plus de débouchés. On est un peu bloqués. Les jeunes sont intéressés à faire ça, mais cela devient un peu une voie de garage. Peu de jobs sont proposés exceptées quelques



rare places à la formation. Pourtant il serait intéressant de nous proposer des emplois dans la sécurité ou la planification. Une redéfinition du cahier des charges, avec des catégories selon l'âge et différentes fonctions serait envisageable et motivant. »

**François Collet, chef d'équipe service à Lausanne et Sion:** « Il faut se battre, sinon on se fait bouffer ! Notamment contre les restructurations de poste qui baissent la qualité du service public et intensifient le travail. Avec la nouvelle CCT, il faudra déjà se battre pour les acquis, de bonnes prestations sociales, sans même parler de progression ! Et la garantie contre le licenciement, c'est quelque chose d'important. »



Textes et photos ysa



Union syndicale suisse

# Il faut augmenter les salaires

**Ces derniers mois, la situation économique s'est sensiblement améliorée. La reprise est là. En même temps, le renchérissement s'est renforcé. Les négociations salariales déjà terminées tiennent encore trop peu compte du nouveau contexte. Maintenant, des hausses sensibles de 1,5 à 2% des salaires sont nécessaires.**

Les perspectives de l'économie suisse se sont rapidement et nettement éclaircies ces derniers temps ; cela, parce que la conjoncture s'est améliorée dans les pays où la Suisse exporte et aussi parce que la su-



De nombreux travailleurs ne bénéficient pas d'une CCT.

réévaluation du franc s'est réduite dans une mesure étonnamment grande. Parallèlement à ces indicateurs d'une claire reprise, le renchérissement augmente pour la première fois depuis cinq ans. En octobre dernier, il était de 0,7%. Et s'y ajoute la forte hausse des primes-maladie. Le renchérisse-

ment se maintiendra l'an prochain à cause de la hausse du prix du pétrole et de celle, due à la dépréciation du franc, des prix des produits importés. Un regard sur les accords salariaux conclus à ce jour montre que les employeurs tiennent trop peu compte de cette nouvelle situation. L'analyse de ces

accords fait également apparaître qu'à l'exception du secteur principal de la construction, des hausses de salaire consistantes ont souvent été obtenues dans les branches dotées d'une convention collective de travail (CCT), comme avec Givaudan (+1,5% plus 20 fr. pour les primes-maladie) et Feldschlösschen (+2,5% pour les salaires minimums). On observe les signes d'une évolution problématique surtout dans les branches sans CCT. Selon les chiffres de l'Office fédéral de la statistique, les salaires nominaux n'y ont augmenté en tout que de 0,2% pendant le premier semestre. C'est moins qu'avec les accords salariaux pour 2017, qui prévoyaient une hausse d'environ 0,5%. On peut donc supposer qu'à cause du renchérissement nul ou né-

gatif, les mécanismes d'adaptation des salaires (p. ex. la compensation du renchérissement) ont été supprimés. Une réalité à corriger rapidement, sinon le salaire réel des personnes concernées baissera.

Les employeurs doivent revoir leur copie. L'Union syndicale suisse (USS) demande toujours des hausses de salaire de l'ordre de 1,5 à 2%. Elle demande aussi davantage de CCT contenant des dispositions sur les salaires comme, par exemple, pour le commerce de détail, le journalisme ou l'accueil des enfants. Ces CCT entraînent une répartition des salaires plus équilibrée entre les salaires bas et les salaires élevés ainsi qu'entre les sexes. Elles empêchent les abus et la sous-enchère salariale.

USS

Interview d'Isabel Martinez, nouvelle secrétaire centrale de l'Union syndicale suisse

## Les riches toujours plus riches !

**Isabel Martinez, la nouvelle secrétaire centrale de l'USS, continue ses recherches sur la répartition des revenus. Dans sa toute dernière publication, elle montre qu'en Suisse, les revenus des superriches continuent à augmenter. Et que, d'une année à l'autre, les plus riches sont très souvent toujours les mêmes.**

■ Isabel Martinez, tu es une spécialiste de la répartition des revenus. Ceux des superriches ont-ils baissé à cause de la crise?

Non, cela n'a pas eu lieu. Si l'on a bien observé un léger recul chez les superriches en 2009, ceux qui ont été le plus concernés ont été le 0,01% des contribuables. Le revenu de ces personnes provient pour une grande part de reve-

nus de capitaux qui se sont brusquement effondrés à cause de la crise financière mondiale. Pour les moins riches, en particulier les 10% supérieurs, mais aussi le 1% supérieur, ce sont par contre les revenus du travail qui constituent l'élément fixe du revenu. Pour eux, le recul des revenus a été bien moindre. Mais, en comparaison avec la hausse continue des revenus élevés depuis le milieu des années 1990, le recul n'a fait que de freiner la tendance à la hausse observée. Celle-ci ne s'est pas inversée. Les chiffres les plus récents, jusqu'en 2013, indiquent en outre que les revenus élevés se sont déjà repris et que leur hausse se poursuit; cela, également grâce à l'évolution positive des marchés mondiaux d'actions.

■ Qui sont les superriches de la Suisse? S'agit-il avant tout de grands managers, de propriétaires d'entre-

prises, de personnes qui ont hérité d'un empire, de sportifs de haut niveau ?

Les données à ce sujet sont maigres. Je travaille avec des données fiscales anonymisées et celles de l'AVS qui ne donnent aucune information sur les personnes mêmes. Mais nous savons qu'il faut avoir un revenu annuel brut de tout juste 320 000 francs pour appartenir au 1% supérieur des personnes professionnellement actives. Les grands managers, les propriétaires d'entreprises et les sportifs de haut niveau en font donc certainement partie. Mais de nombreux avocat-e-s et conseillers ou conseillères touchent également des traitements aussi importants.

■ On parle toujours de superriches et de gros salaires au masculin. Qu'en est-il des femmes ?

La réalité n'est pas belle. Parmi les 10% supérieurs, il n'y



avait que 14% de femmes en 2010. Des 4 300 personnes les mieux rémunérées (le 0,1% supérieur), elles étaient tout juste 190, soit 4,5%. Ces chiffres sont accablants si l'on pense que pendant la même année, 46% des personnes soumises à l'AVS étaient des femmes. La raison en est avant tout que nombre de femmes travaillent à temps partiel.

■ S'agit-il toujours des mêmes personnes d'une année à l'autre ?

Non, d'une année à l'autre, il y a des sorties et des entrées dans le club du 1% supérieur. 20% des personnes qui en sont membres une année n'en font plus partie l'année suivante. Cela signifie aussi, à l'inverse, que 80% se retrouvent l'année suivante dans le 1% supérieur des gros revenus. Après dix années, le renouvellement de ce dernier concerne 40% tout juste des personnes. Ces chiffres sont comparables à ceux d'autres pays, États-Unis compris.

Dans une nouvelle étude, je montre que la mobilité des revenus des gros salaires calculée ainsi n'a guère augmenté depuis la moitié des années 1990, malgré une inégalité croissante. Les revenus élevés ont donc augmenté, la probabilité de rester « au sommet » n'a pas diminué et les inégalités de revenu ont augmenté dans l'ensemble.

USS-info

## ■ PV Vaud

## En 2018, il y aura deux sorties!

58 membres de notre section se sont retrouvés à l'Espace Dickens à Lausanne pour notre seconde A.G. de l'année. Notre Président René Guignet aborde les questions syndicales: l'agenda et sa police d'assurance seront envoyés avec les diplômes d'honneur, pour 40, 50, 60 et 70 de fidélité au SEV. En 2017 une seule course a été organisée en raison du 100ème anniversaire de la section, elle a eu lieu en car pour la 1ère fois avec 62 participants, par un temps magnifique au sommet du Mont-Revard. Après un vote de l'assemblée,

une sortie en car est acceptée pour 2018 avec une seconde plus ferroviaire. Puis il aborde la dernière votation, celle de PV2020 et regrette son échec. Notre section, pour la 1ère fois va innover en invitant les nouveaux retraités et retraitées à une rencontre avec le comité, le 22 novembre, au Caveau de Saint-Saphorin. Quant au 100ème anniversaire de la section, il a connu un franc succès avec 245 participants et un temps superbe et les comptes sont équilibrés. Notre Président central Roland Schwager prend

la parole et rappelle les liens qu'il avait au niveau professionnel avec Lausanne, il revient sur PV2020 et aborde les sujets sensibles actuels: les FVP, ainsi que le thème de la future révolution industrielle, celle du 4.0, où les robots vont remplacer bien des postes de travail et souhaite un impôt pour chaque poste rationalisé ainsi. Sous les divers, aucune intervention ou discussion n'a lieu de la part de nos membres et la séance est levée vers les 16h30. *Michel Cavin*

## Pensionnés

Mardi 12  
décembre

■ PV Genève

Noël de la section

dès  
10h30, UOG  
Pl. des Grottes 3  
Genève

Remise des diplômes pour 40/50/60 et 70 années d'affiliation au SEV. Apéritif dès 11h30, repas dès 12h30 (au fourneau notre ami cuisinier Pascal Kaltenrieder). Olivier Emonet (fils de Bernard) assurera les parties musicales. Inscriptions au 022 796 33 50 (répondeur) ou 022 794 30 87 (répondeur).

**Délai:** vendredi 8 décembre. La participation financière sera de 20.00 CHF (apéritif/entrée/un plat/dessert/café et 50 cl de vin pour 2 personnes), sans oublier votre geste de solidarité en faveur de ceux qui n'ont pas notre chance. Il sera encore possible d'acheter l'agenda SEV 2018 directement auprès d'André Broye.

*Le comité*

## Femmes

Mercredi  
13 décembre■ Dernière sortie  
de l'année11h15  
Gare de Montreux

C'est notre dernière sortie de l'année et je vous donne rendez-vous le mercredi 13 décembre à la gare de Montreux à 11.15h. au chaud dans la gare. Comme d'habitude venez avec un maximum de bonne humeur. Vous pouvez me joindre au 079 484 27 31. Esther Geiser

Abonne-toi dès maintenant à la newsletter de [contact.sev](http://contact.sev):  
[sev-online.ch/fr/newsletter](http://sev-online.ch/fr/newsletter)



## Décès

**Barbay Gilbert**, Ouvrier spécialisé, Yverdon-les-Bains; décédé dans sa 90e année. PV Vaud.

**Boerner Sean**, ouvrier spécialisé, Montreux; décédé dans sa 54e année. AS Ouest.

**Chollet Ida**, Lausanne; décédée dans sa 98e année. PV Vaud.

**Favez Georges**, cond. tr s/r pens, Nyon; décédé dans sa 97e année. PV Vaud.

**Magnat Eric**, employé, Morges; décédé dans sa 54e année. ZPV Léman.

**Monney Joseph**, Lausanne; décédé dans sa 83e année. VPT TL.

**Nanzer Fridolin**, Glis; décédé dans sa

89e année. PV Valais.

**Niklès Marcel**, contremaître, Grand-Lancy; décédé dans sa 82e année. PV Genève.

**Rard Michel**, Salvan; décédé dans sa 93e année. PV Valais.

**Robert Willy**, mécanicien de manoeuvre, Bienne; décédé dans sa 83e année. PV Biel-Bienne.

**Schaffer Lisbeth**, Bienne; décédée dans sa 92e année. PV Biel-Bienne.

**Vanni Mario**, Rolle; décédé dans sa 64e année. BAU Arc lémanique.

**Walther Karl**, Bitsch; décédé dans sa 85e année. PV Valais.

## LECTEURS

## «La numérisation ne doit pas supplanter les employés»

Merci à la rédaction pour les nouvelles intéressantes, également online.

J'ai pris connaissance entre autres de la dernière édition du journal SEV. Effectivement, diverses choses sont en cours dans «notre» entreprise. Il faut espérer que les simples employés ne seront pas supplantés par les fruits de l'évolution et surtout de la numérisation.

Je pense que la nouvelle CCT devrait à l'avenir contenir également des articles sur la numérisa-

tion, la rationalisation et la formation continue pour toutes les catégories de personnel concernées, afin que les gens ne soient pas remplacés par des robots. Lors des prochaines négociations et dans la réglementation sur la durée du travail, il faudra donner une importance toute particulière à ces points.

Toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs doivent être en mesure de gagner un salaire de base leur permettant de subvenir à leurs besoins et ceux de leur famille de

manière sûre et digne, et d'offrir à leurs enfants une formation en relation avec leurs capacités sans que cela ne représente un souci sur le plan financier. Et ceci ne doit pas être possible seulement pour les riches et la classe moyenne supérieure.

Merci pour votre engagement!

Cordiales salutations

*Thomas Müller, Zurich*

## 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](http://www.sev-online.ch)

**Rédaction:** Vivian Bologna (rédacteur en chef), Peter Anliker, Pascal Fiscalini, Markus Fischer, Françoise Gehring, Jörg Matter, Anita Merz, Patrizia Pellandini Minotti, Yves Sancey, Karin Taglang

**Adresse de la rédaction:** [contact.sev](http://contact.sev), Steinerstrasse 35, case postale, 3000 Berne 6; [contact@sev-online.ch](mailto: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](mailto: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, Laubisrütli 44, 8712 Stäfa; téléphone 044 928 56 11, fax 044 928 56 00; [kontakt@fachmedien.ch](mailto:kontakt@fachmedien.ch), [www.fachmedien.ch](http://www.fachmedien.ch)

**Pré-presse:** AZ Medien, Aarau; [www.azmedien.ch](http://www.azmedien.ch)

**Imprimerie:** Mittelland Zeitungsdruck AG, Neumattstrasse 1, 5001 Aarau  
[www.mittellandzeitungsdruck.ch](http://www.mittellandzeitungsdruck.ch)

**La prochaine édition de contact.sev paraîtra le 21 décembre 2017.**

**Le délai rédactionnel pour l'agenda est fixé au 14 décembre à 10h. Pour les annonces, le délai est fixé au 12 décembre à 10h.**

## ■ Sous-fédération AS Branche P

## Quand RailFit 20/30 frappe la vente

**La Branche P est en constante mutation. Voici les thèmes qui en préoccupent les membres qui ont adopté une résolution.**

Lors de la séance de la branche P du 13 novembre 2017 les thèmes suivants ont été traités:

1. Notre dernier rapport de branche au sujet de la «defect app» permettant au personnel CFF de dénoncer des collègues a trouvé un large écho dans la presse. Malgré nos réticences, la direction P-VS n'est pas prête à modifier l'application sur le modèle du personnel des trains.

2. «CASA» - le nouveau système de distribution est en phase-test dans diverses gares pilotes. Le système fonctionne très lentement, la surface de vente et de conseil n'est pas bien configurée, et l'émission des billets ne se fait malheureusement que via l'horaire. Est-ce que notre clientèle doit se voir forcée d'utiliser les canaux numériques?

3. La réglementation sur les vacances à P-VS pour toute la Suisse a déclenché de violentes réactions. Pour éviter une inégalité de traitement, la branche P réclame un système à points pour les vacances.

4. Concernant «RailFit 20/30» les portables MIT seront remplacés seulement après 3 ans au lieu de 2. Au quotidien, le portable MIT représente un outil important pour les conseillers et conseillères à la clientèle. S'ajoute à cela que pour faire des économies, le modèle «Large» ne peut être commandé que dans des cas dûment motivés. Le personnel de conseil à la clientèle ne peut plus choisir librement. Cela va clairement à l'encontre de ce qui est prévu dans «fit4future».

Dans le contexte d'un conseil numérique, il est nécessaire d'avoir un natel moderne et de grande taille. La branche P a dès lors présenté une proposition auprès de la direction P-VS afin que le délai pour changer d'appareil soit de nouveau de 2 ans et que le libre

choix soit de nouveau possible entre les modèles «Small» et «Large».

5. La branche P a choisi ses représentants à l'assemblée des délégués AS. Il s'agit d'Alexander Niedermann, Christoph Frutiger, Claudia Zeindler et Markus Bürk.

#### Résolution de la journée de branche trafic voyageurs 2017

Lors de la journée de branche du 28 octobre 2017, un workshop sur le thème de la gestion de la pression, du stress et des changements a eu lieu. Il en est ressorti une résolution:

- La charge psychique du personnel augmente à cause de l'évolution toujours plus rapide de la numérisation et des nouveaux produits. Les changements sont réalisés dans des délais toujours plus brefs et le personnel n'a pas le temps de connaître les nouveautés et leurs influences sur le travail.

- Il est important d'obtenir une amélioration au sujet de l'organisation du travail. Faut-il imposer les nouveaux proces-

sus et produits à un rythme aussi effréné? Donne-t-on suffisamment de temps au personnel pour qu'il puisse s'adapter? Accorde-t-on suffisamment d'importance aux formations ciblées selon l'âge des collaboratrices et collaborateurs?

- Le personnel de service à la clientèle se sent pris au piège dans un conflit d'objectifs: d'une part il doit conseiller et guider la clientèle vers les canaux électroniques et d'autre part, il doit assurer le chiffre d'affaires des postes de vente tiers. On supprime donc le contact avec la clientèle mais on doit quand même lui vendre des produits et articles de tiers.

- Un autre point lacunaire est la culture de la faute commise dans l'entreprise. Il faut prendre ce point en considération lorsque l'on recrute et forme le personnel de direction.

- Un problème revient récemment concernant les défaillances de l'informatique. Le personnel est informé à trop

court terme. Pour améliorer les choses, les systèmes informatiques doivent être examinés, la mise en place des produits doit être planifiée avec des délais suffisants, et le personnel doit recevoir une formation en temps voulu.

- Le flux de l'information ne correspond pas à nos attentes pour des thèmes significatifs pour notre travail. Les informations doivent être examinées par les deux parties avant d'être publiées. Nous n'acceptons pas qu'une partie considérable du temps de travail à notre disposition soit gaspillée pour la lecture de correctifs et de précisions sur des thèmes qui nous concernent.

- Des facteurs de stress ont aussi été mentionnés en rapport avec les locaux qui sont lacunaires au niveau de la climatisation, du bruit, de la lumière, etc. Nous demandons que l'accent soit mis sur l'ergonomie plutôt que sur le design.

*Pour la branche du trafic voyageurs, - Clemens Cola et le président central - Peter Käppler*

## ■ PV Fribourg

## Une alerte centenaire

Plus de 130 convives étaient réunis le mardi 28 novembre au restaurant de l'Aigle Noir à Neyruz pour fêter, dans la joie et l'amitié, les 100 ans de la PV Fribourg. En effet c'est le 7 octobre 1917, au café des Grand'Places à Fribourg, qu'a été fondée la société du personnel CFF

retraité, qui deviendra plus tard membre du SEV et de la PV.

Après le discours d'ouverture du président de section, Jean-Pierre Neuhaus, le représentant de la Commune de Neyruz, le conseiller communal Bernard Kolly, nous fait l'histoire de la naissance de la ligne Lausanne-Berne et l'arrivée du chemin de fer à Neyruz.

Puis c'est Giorgio Tuti (photo), président du SEV, qui nous adresse quelques mots et nous promet de lutter afin que tous les retraités et retraitées touchent une augmentation de leur rente. Ce dernier arrive également avec, dans sa hotte de père Noël, une enveloppe bien garnie à l'intention de la section. Merci au SEV. Puis c'est au tour de notre président central, Roland Schwager, de nous adresser la parole.



Au gré des différents plats, le repas a été animé par Dominique, notre musicien du jour, qui nous rappela le passé en jouant des airs de notre jeunesse.

Le quatuor les Gueux, venu de la Gruyère, nous a offert un répertoire de chants allant de Bach à Joseph Bovet en passant par Beethoven. La qualité de leur prestation a ébloui toute l'assemblée.

La journée s'est conclue par le Ranz des vaches interprété de façon magistrale par les Gueux, puis repris par toute l'assemblée; de quoi vous mettre la larme à l'œil!

Un grand merci à tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à la réussite de cette journée. A dans 100 ans ... et vive la PV Fribourg!

PV Fribourg

## ■ Rapport de la commission centrale TS

## «Renforcer le réseau»

Le 24 novembre 2017, une délégation de la commission centrale TS a rencontré le comité de section TS Ticino. En parallèle, les présidents de la CoPe Surface des ateliers et du centre d'entretien de Bellinzone ont été invités par P-OP-ZBS. Comme on le sait, dès le mois de juillet 2019, la participation dans l'entreprise va être profondément modifiée selon la décision 33. Pour cette raison, nous voulions discuter avec les présidents de la CoPe Surface actuels de la nouvelle situation des futures CoPe Surface nationales FZI, MLO et ZBS. Il est vite ressorti de la discussion que le but visé lors des négociations par les CFF et par les syndicats de «renforcer» notamment les CoPe Surface n'a aucunement été atteint. Bien au contraire! Les CoPe surface ont été en fait affaiblies. Cette modification

est tout particulièrement une situation grave pour la Cope Surface actuelle des ateliers. Le passé chargé d'histoires des ateliers fait que cette CoPe Surface a une importance que l'on ne peut pas comparer avec celle des autres CoPe Surface. Il est maintenant nécessaire de mettre en place une nouvelle organisation pour cette CoPe Surface des ateliers et du centre d'entretien de Bellinzone. D'autres thèmes ont également été débattus, tels que le renforcement du réseau de personnes de confiance et du recrutement. Nous avons malheureusement constaté qu'au Tessin aussi des erreurs importantes ont été faites lors de l'application des profils professionnels à P-OP; ceci ne contribue pas à renforcer le moral et la motivation des collaborateurs.

TS

## Angle droit

## En arrêt maladie partiel ? Danger total pour l'emploi

Prudence en cas d'aptitude au travail partielle.

**La pression sur les emplois qu'exerce le programme d'économies RailFit appelle à la vigilance. Notamment pour ceux qui sont en arrêt maladie, total ou partiel. Explications avec Vincent Brodard, du Service juridique du SEV.**



Alexandre Egger

«Pour des raisons de santé, je ne peux exercer mon travail. Est-ce que je risque de perdre mon job après deux ans dans cette situation?». Telle est l'une des nombreuses questions liées aux arrêts maladie que reçoit notre service juridique. Alors Dr Brodard, qu'en est-il? «La CCT CFF règle les questions liées à l'incapacité de travail aux articles 125 et suivants. Une personne en incapacité de travail totale ne pourra pas travailler du tout. Sa protection

est de 2 ans dès le début de l'arrêt de travail. Après ce délai, si elle est déclarée inapte à sa fonction contractuelle, elle peut être licenciée.»

D'autres exemples sont moins évidents: «Prenons la situation d'un mécanicien qui ne peut plus être aux manettes parce qu'il a des problèmes de dos. Il n'est pas en incapacité de travail, mais est inapte par contre à réaliser les tâches prévues

par son contrat. Il pourrait en revanche travailler dans un bureau. Après 2 ans d'inaptitude, son contrat peut être résilié si aucun autre travail au sein des CFF ne peut lui être proposé», relève le secrétaire syndical.

Autre exemple: «Un employé est pleinement en forme, mais il a un certificat médical stipulant qu'il ne peut effectuer que des tours de service du matin. Son aptitude au travail est partiel-

le. Il risque lui aussi de perdre son emploi après un délai de 2 ans», souligne Vincent Brodard.

Si chaque situation est particulière, les principes qui la régissent sont actuellement sous pression en raison de RailFit. 1400 emplois devant disparaître à l'horizon 2020, les possibilités de replacer à l'interne des CFF les personnes en inaptitude diminuent fatalement. «En cas de doute ou d'inquiétude, il

ne faut pas hésiter à nous contacter », rappelle-t-il.

**Les plus de 50 ans protégés**

«Ceux qui ont 50 ans et plus, et qui ont cotisé au moins 10 ans à la Caisse de pension, peuvent certes être licenciés après deux ans d'incapacité ou d'inaptitude de travail, mais ils bénéficient alors de la retraite médicale, la fameuse invalidité professionnelle que les CFF avaient tenté d'affaiblir il y a un an, lors des premières mesures d'économies RailFit», rappelle Vincent Brodard. Cette protection, qui garantit une rente et un pont AVS jusqu'à l'âge légal de la retraite, sera-t-elle à nouveau attaquée lors des négociations CCT de l'an prochain? «Une chose est certaine: les membres SEV avaient défendu bec et ongles cette protection qui a tout son sens pour des professions de monopole, comme c'est le cas aux CFF», conclut-il

*L'équipe de la protection juridique*

Recruter en vaut la peine!

## Jusqu'à 200 fr. par adhésion!

Le comité du SEV a décidé de récompenser les efforts de recrutement jusqu'à la fin de cette année!

Pour chaque nouveau membre, tu recevras

- 100 fr. de bons Reka du SEV valables dans les maisons de vacances REKA, p.ex. Brenscino → NOUVEAU
- Et 50 fr. en cash pour les membres des sous-fédérations VPT, AS, LPV et ZPV → NOUVEAU
- Et les 50 fr. en cash du SEV (la prime habituelle)

**Mais ce n'est pas tout!** Si tu organises des rencontres avec des non-membres, tu recevras

- 100 fr. de bons Reka. Une information à la ou au secrétaire syndical-SEV responsable de la section suffit.

Chacune et chacun peut recruter. Lance-toi et demande à tes collègues s'ils veulent également nous rejoindre pour améliorer nos conditions de travail.



Gewerkschaft  
des Verkehrspersonals  
Syndicat du personnel  
des transports  
Sindacato del personale  
dei trasporti

ETF

# Le SEV dirige le dialogue social européen

**Vendredi dernier, le président du SEV Giorgio Tuti a repris les rênes du dialogue social européen de la branche rail pour une durée de deux ans. Une fonction très importante en vue de la lutte contre le dumping.**

Giorgio Tuti n'est pas homme à aimer les paillettes, ni les fleurs. Pourtant, son accession vendredi à la tête du dialogue social ferroviaire européen est une excellente nouvelle pour le personnel des entreprises ferroviaires européennes. Il a dans ses bagages sa longue expérience de négociations helvétiques. «Oui c'est vrai que mes 20 années au SEV vont indéniablement m'aider dans la direction du dialogue social de la branche rail. Ce dialogue social, qui est une

plateforme paritaire réunissant les représentants des employeurs et des employés, doit être redéveloppé. La culture du dialogue et du partenariat social helvétique sont de précieux atouts», affirme le président du SEV.

#### Lutter contre le dumping, priorité de la section rail de l'ETF

Ce sont quelque 850 000 travailleurs et travailleuses qui sont concernés par les conditions cadre que l'Union européenne met en place. «Le dialogue social peut émettre des recommandations pour la branche rail ou décider d'accords contraignants», rappelle Giorgio Tuti.

Le programme d'actions approuvé par la section rail le 30 novembre s'appuie sur trois axes prioritaires: la lutte contre la privatisation et la libéralisation, la lutte contre le dumping. «Notre plan d'action prévoit notamment d'analyser

les bonnes et les mauvaises pratiques en Europe en lien avec le dumping. Nous voulons combattre le dumping salarial, la sous-enchère sur le temps de travail, ainsi que le dumping social, autant d'éléments qui mettent en danger la sécurité», ajoute Giorgio Tuti.

#### Premières négociations avec les employeurs

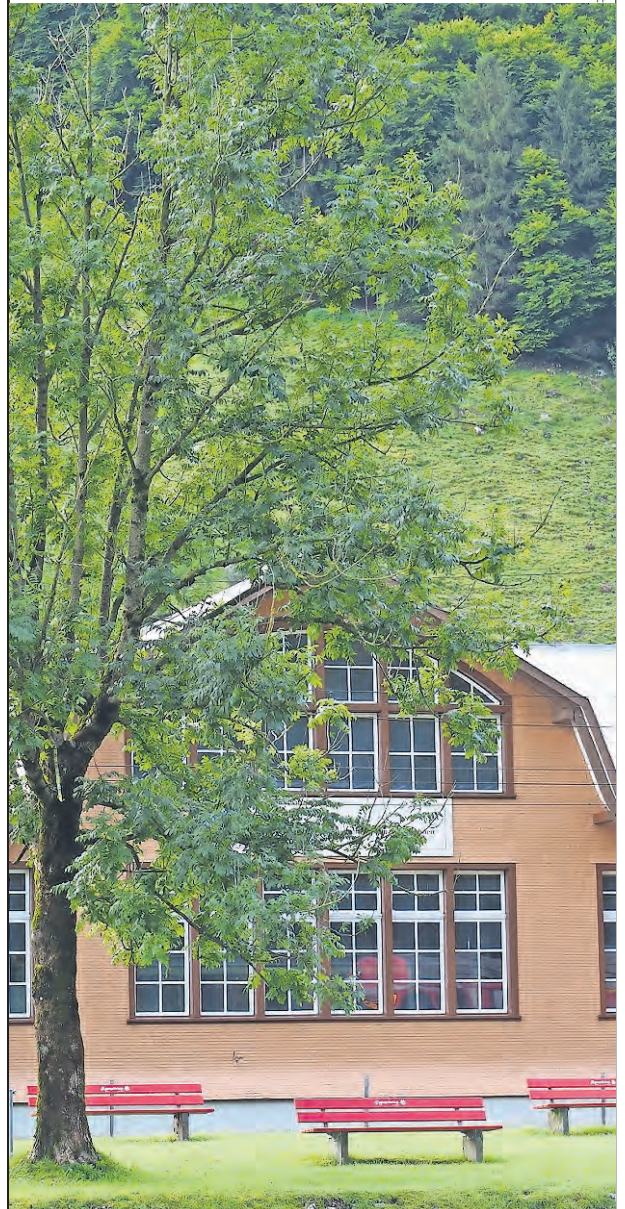
Vendredi s'est tenu la première séance employeurs/employés dans le cadre du dialogue social. Quels en sont les résultats? Giorgio Tuti résume: «Le plan de travail a pu être approuvé. Un document qui faisait défaut ces dernières années. Il prévoit notamment d'augmenter les taux de femmes dans le rail, de lancer un projet sur l'impact de la digitalisation sur l'employabilité et d'améliorer la sécurité dans la branche.»

*Vivian Bologna*



La section rail de l'ETF de g. à dr.: Sabine Trier, Giorgio Tuti et Maria Cristina Marzola, vice-présidente.

## 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 sera tiré-e au sort parmi les réponses correctes et gagnera **un set d'écriture Caran d'Ache.**

Solution du concours paru dans **contact.sev** n° 019:

Un ex-voto à l'intérieur du sanctuaire de la Madonna del Sasso à Orselina, au-dessus de Locarno.

Le sort a désigné Mario Domeniconi, Boll, membre PV Bern.

Il gagne **un couteau de poche 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](mailto:mystere@sev-online.ch)

**Sur Internet** Rendez-vous sur notre site [www.sev-online.ch](http://www.sev-online.ch), cliquez sur l'encadré Photo mystère 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 13 décembre