

Insécurité

Pour Jean-Pierre Etique, Vaud, à l'instar de Neuchâtel, doit mettre sur pied un cercle de sécurité.

Pages 6 – 7



« login », la qualité suisse

La communauté de formation des transports publics « login » offre des formations professionnelles de qualité et n'hésite pas à innover.

Pages 10 – 11 – 12



Andrea Signer

Cette pompier ferroviaire professionnelle est cheffe d'intervention au tunnel du Lötschberg.

Page 20

La création de CFF Cargo International se fera avec une convention collective de travail pour tous

Cargo : nous négocierons

La nouvelle société CFF Cargo International fonctionnera dès le 1^{er} janvier 2011. Mais il y a encore du travail d'ici là : négocier la CCT.

Le SEV a protesté avec vivacité lorsque les CFF ont annoncé qu'aucune CCT n'était prévue pour le personnel de bureau de la nouvelle société Cargo International. Une pétition a été lancée et ce sont plus de 1300 signatures qui ont été remises à la Direction Cargo. Des centaines sont encore arrivées par la suite. Désormais les vagues se sont calmées puisque la CCT prévue, qui reste à négocier, sera valable pour toute l'entreprise. C'est ce qui ressort de l'accord signé par les CFF et le SEV la semaine dernière.

Il y a cependant d'autres soucis : plus de 150 postes de travail vont être supprimés et il n'y aura pas de reprise automatique du personnel : tous devront présenter leur candidature.

pmo/Hes



Page 3 Ce paquet pèse lourd : Giorgio Tuti remet la pétition à Nicolas Perrin.

Pétition de la section SEV Lac Léman demandant que la CGN ne soit pas scindée en deux sociétés

Le personnel de la CGN se mouille



Mercredi 30 juin, la section SEV Lac Léman a lancé à Vevey une pétition populaire demandant aux gouvernements des cantons de Vaud, Valais et Genève qu'ils renoncent à leur projet de scinder la CGN en deux entités : transport public d'une part et tourisme sur des bateaux Belle Epoque d'autre part. La pétition demande également que les cantons débloquent les crédits pour rénover le chantier naval et le bateau Vevey. Le député vaudois Stéphane Montangero a été l'un des premiers signataires de cette pétition sous le regard du secrétaire syndical SEV Olivier Barraud (photo). La section SEV Lac Léman espère récolter 10000 signatures d'ici la mi-août.

Page 5

EDITO

AINSI FONCTIONNE LE PARTENARIAT SOCIAL

J'apprends dans le dernier numéro du Courrier CFF que les CFF ne pensent aucun bien du SEV. Ils ne voient le SEV que comme une organisation conservatrice et démodée, qui met les bâtons dans les roues. Ils préféreraient ne pas avoir de SEV ou alors un qui obéisse à la baguette et dise oui amen à tout ! Ils peuvent toujours espérer un syndicat pareil, cela n'existera jamais !

Le SEV, en tant que plus grand partenaire social avec presque 70% de taux de syndicalisation aux CFF, s'est engagé envers ses membres. Les revendications et stratégies émanent de ces derniers, comme c'est le cas pour tout syndicat sérieux. Ce sont eux qui définissent notre ligne syndicale. Le SEV met par conséquent toujours les intérêts du personnel au centre des discussions.

Cela a fonctionné ainsi par le passé et fonctionnera ainsi à l'avenir. C'est-à-dire de façon tout à fait normale : entrer en négociation avec quelques requêtes et prises de position, chercher à mettre en œuvre ensemble des solutions équitables ! C'est ce qu'on appelle le partenariat social ! Les négociations peuvent alors être faciles ou plus difficiles. Le ton peut aussi se durcir ; mais ce qui ne doit jamais manquer, c'est le fair-play et le respect !

Giorgio Tuti, président SEV

EN VITESSE

RACCORDEMENT
AUX LIGNES À
GRANDE VITESSE

■ Le Conseil fédéral a conclu une convention de financement avec les CFF afin d'aménager une double voie entre Jestetten Sud et le tunnel « Fischerhölzli » (sur la ligne Schaffhouse–Stuttgart). Il s'agit du sixième lot des conventions visant à raccorder la Suisse orientale au réseau ferroviaire européen à haute performance (raccordement LGV). Ce grand projet est financé par le fonds FTP.

Le coût de la réalisation de la double voie entre Jestetten Sud et le tunnel « Fischerhölzli » est estimé à 93,6 millions de francs (prix d'octobre 2003), dont 88,2 millions seront pris en charge par le fonds FTP. La somme résiduelle à financer sera partagée entre la commune de Jestetten (D), le « Regierungspräsidium » de Fribourg-en-Brisgau et la convention sur les prestations entre la Confédération et les CFF. La partie CFF du tronçon Bülach–Schaffhouse passe en partie par le territoire allemand. La mise en exploitation est prévue à fin 2012.

PÉTITION CONTRE
LES MESURES
D'ÉCONOMIES DANS
LES TP RÉGIONAUX

■ Le Conseil fédéral maintient ses projets d'économies dans les transports publics régionaux en dépit de la vive opposition du SEV, de l'ATE, de Pro Bahn Suisse et de la Communauté d'intérêts pour les Transports Publics en Suisse (CiTraP), mais aussi contre la volonté des cantons. Toutefois, la résistance augmente: près de 24 000 personnes ont signé la pétition du SEV et de ses partenaires. Les suppressions de lignes régionales envisagées par le Conseil fédéral entraîneraient un affaiblissement de tout le réseau. Qui plus est, elles obligeraient à utiliser davantage encore la voiture. C'est ainsi que des régions entières seraient coupées du réseau des transports publics.

Il est possible de signer la pétition via internet:
www.sev-online.ch

Nouvelle convention collective de travail aux Transports publics de la région lausannoise (tl)

Les négociations ont été tendues

Une semaine supplémentaire de vacances et les indemnités pour le travail de nuit et du dimanche revalorisées. Ces améliorations inscrites dans la nouvelle CCT tl n'ont pas été faciles à décrocher.

« Le renouvellement de votre convention collective de travail a nécessité douze séances. Les négociations ont été difficiles, mais elles

se sont déroulées de manière correcte. » Mercredi 2 juin, à la Maison du Peuple à Lausanne, dans le cadre de l'assemblée générale extraordinaire de la section SEV tl, Christian Fankhauser n'a pas caché les difficultés rencontrées par la délégation syndicale. Le secrétaire syndical SEV s'exprimait devant une soixantaine de membres venus prendre connaissance du résultat des négociations et dire si oui ou non ils acceptaient ce résultat.



La section SEV tl a voté oui à la nouvelle CCT tl.

Les nouveaux acquis

Durant son intervention, Christian Fankhauser a relevé les points forts de ces négociations : une semaine supplémentaire de vacances dès le 1^{er} janvier 2011 pour le personnel technique et de l'administration (l'entreprise « offrant » 2,5 jours et les 2,5 jours restants ce sont les employés qui se les paieront en travaillant cinq minutes de plus par jour) ; revalorisation des indemnités pour le travail de nuit et du dimanche ; refonte partielle du système d'aménagement du temps de travail (ATT), refonte qui entrera en vigueur le 12 décembre 2010, avec à la clé une amélioration de 3% des bonifications en temps ou en argent, amélioration compensée par une augmentation de l'amplitude de la journée de travail. La nouvelle CCT prévoit une convention de formation pour les nouveaux conducteurs liant ces derniers pour trois ans à l'entreprise. Par ailleurs, les salaires des nouveaux employés sortant de l'apprentissage feront l'objet d'une progression plus lente.

Les résultats des négociations, après qu'ils aient été présentés par Christian Fankhauser, ont fait l'objet d'un vif débat. Satisfaction pour les progrès enregistrés, déception – notamment – de voir les salaires des jeunes professionnels légèrement ratiboisés. Il faut préciser que cette disposition a été inscrite dans la nouvelle CCT cadre vaudoise et qu'il était difficile d'y échapper. Par contre, les tentatives de la direction d'empêcher les membres du comité SEV tl et en particulier son président et vice-président de siéger dans la commission du personnel et de réduire les heures syndicales ont été repoussées.

Au terme de cette assemblée générale extraordinaire, chaque membre présent a été invité à glisser son bulletin de vote dans l'urne. La CCT tl 2010–2013 a été acceptée par 45 oui contre 14 non. Début juillet, le conseil d'administration des tl a également approuvé le résultat des négociations. La séance de signature a été agendée au jeudi 15 juillet.

Alberto Cherubini

PRESSION

Le débat qui a eu lieu dans le cadre de l'assemblée générale extraordinaire de la section SEV tl n'a pas seulement permis de prendre connaissance du résultat des négociations pour le renouvellement de la CCT tl 2010–2013, mais également de mieux comprendre le contexte difficile dans lequel ce sont déroulées ces négociations face à une délégation patronale mise sous pression par les pouvoirs publics (les tl doivent augmenter leur offre tout en économisant six millions de francs). Malgré cette mise sous pression ne justifie pas la remise en cause du fonctionnement du syndicat, comme cela a été fait durant ces négociations. Demander de confier davantage de prérogatives à la commission du personnel pour marginaliser le syndicat c'est vouloir diviser pour régner.

AC

Le président Johan Pain admet que la partie a été difficile

La commission de négociation SEV était composée de Johan Pain, Christian Fankhauser, Carmelo Scuderi, John Pain et Olivier Herbin. Le président de la section SEV tl Johan Pain commente pour *contact.sev* le résultat des négociations.

Quelles ont été les principales avancées de cette nouvelle CCT?

La revalorisation des indemnités de nuit (25%) de 4 à 5 francs et du dimanche (75%) de 4 à 7 francs. Cela concerne les collègues de plusieurs secteurs de l'entreprise (personnel de conduite, technique, administratif, etc.).

Quelles ont été les principales difficultés rencontrées durant les négociations?

Nous avons rencontré plusieurs difficultés, notamment pour faire valoir notre revendication de revalorisation des indemnités de nuit et du dimanche. Le maintien de l'éligibilité des membres du comité SEV au sein de la commission du personnel (en particulier son président et vice-président) nous a également causé des soucis. Ces deux points ont été négociés jusqu'à la fin. Ils représentaient un désaccord important avec la direction.

Par 45 oui contre 14 non l'assemblée générale extraordinaire de la section a accepté le résultat des négociations. Ce résultat te satisfait?

Oui, au niveau global! Le 20% de refus démontre à l'entreprise que certains de

résultats ont suscité plusieurs déceptions ou regrets. Cela concerne en particulier la nouvelle convention de formation pour les nouveaux conducteurs; les nouveaux salaires des employés sortant d'apprentissage; l'augmentation moyenne d'amplitude des journées ATT (ce que ne souhaitaient pas le syndicat et la commission du personnel); le refus de la direction d'accorder aussi une semaine supplémentaire aux conducteurs âgés de moins de 42 ans ou ayant moins de 10 ans d'ancienneté et le refus de la direction d'officialiser la commission tripartite ATT en parallèle avec une tripartite horaires (commission du personnel + SEV + direction).

Dès le 1^{er} janvier 2011, la nouvelle société CFF Cargo International sera opérationnelle

Négociations contractuelles en vue

L'intervention rapide du SEV a porté ses fruits : la nouvelle société CFF Cargo International sera dotée d'une convention collective de travail. Les négociations débuteront cet automne.

On attendait l'annonce de la création de la nouvelle société CFF pour le trafic marchandises international. C'est fait depuis le lundi 5 juillet. Le SEV voit d'un bon œil l'arrivée sur le marché dès le 1^{er} janvier 2011 de ce nouvel opérateur ferroviaire. D'autant plus que la semaine passée un accord prévoyant une CCT pour l'ensemble du personnel a été signé la semaine passée par le SEV et les dirigeants de CFF Cargo. Les négociations se dérouleront cet automne. Plus de 1300 cheminots avaient signé la pétition lancée par notre syndicat demandant que CFF Cargo International soit dotée d'une convention collective couvrant tout le personnel de la nouvelle société. La pétition a été remise le 28 juin à Bâle par le président du SEV Giorgio Tuti au directeur de CFF Cargo Nicolas Perrin.

Mise au concours des postes

Le SEV déplore la suppression de 170 postes de travail ; il demande aux CFF de mettre réellement en place les mesures annoncées pour assurer la sécurité de l'emploi. Par ailleurs, le SEV ne com-



Lundi 28 juin au siège de CFF Cargo à Bâle : le SEV, par l'intermédiaire de son président Giorgio Tuti et du secrétaire syndical Philipp Hadorn (chemise rouge), remettent le paquet de 1300 signatures au directeur de CFF Cargo Nicolas Perrin (tout à gauche) et chef du personnel Eigenmann (entre Tuti et Hadorn).

prend pas pourquoi les places de travail de la nouvelle société sont mises au concours : « C'est le signe d'une méfiance générale, ce que les collaboratrices et collaborateurs de CFF Cargo n'ont pas mérité », a déploré Giorgio Tuti. Le SEV a obtenu une garantie de retour aux CFF durant 12 mois. Le président du SEV a critiqué la position de CFF Cargo prônant un changement de culture : « C'est avec cet argument que CFF Cargo s'est déplacé à Bâle et c'est maintenant avec le même argument qu'ils repartent de Bâle ; les CFF font ainsi des dépenses qui ne servent à rien ! »

Accompagnement constructif

Les rapports de force apparaissent de manière claire au sein de la nouvelle société (CFF Cargo actionnaire à hauteur de 75% et Hupac à 25%). Sous l'influence majoritaire des CFF, la nouvelle société devrait être dotée d'un réel état d'esprit ferroviaire. Le SEV accompagnera de façon étroite et constructive les prochaines étapes de la fondation de cette société, afin d'assurer de bonnes conditions de travail, ce qui permettra à CFF Cargo International de débuter avec un personnel motivé. L'accord de la semaine dernière visant à doter CFF Cargo International d'une convention collective de travail constitue un bon début. Il s'agit mainte-

nant de passer de la parole aux actes.

CCT cadre pour le transport des marchandises

Le SEV est d'avis qu'il faut réamorcer les travaux afin de mettre sur pied une convention collective de travail ca-

dre dans le transport marchandises. Ces travaux ont en effet été stoppés il y a deux ans sur pression des chemins de fer, qui craignaient d'être désavantagés face à la concurrence étrangère.

pmo

CFF CARGO INTERNATIONAL

Au début 2011, CFF Cargo et Hupac fonderont une entreprise de transport ferroviaire commune qui se concentrera sur la circulation de trains complets et de trains du trafic combiné sur l'axe nord-sud, entre l'Allemagne et l'Italie. Le Conseil d'administration des CFF a ainsi confirmé sa décision de principe de février relative à la nouvelle orientation stratégique de CFF Cargo. CFF Cargo (75%) et Hupac (25%), opérateur dominant en trafic combiné sur l'axe nord-sud, seront les actionnaires de la nouvelle société. La participation d'autres partenaires reste possible. La nouvelle société doit permettre d'approfondir le partenariat qui existe entre les deux entreprises depuis des décennies. L'objectif est de créer et de développer ensemble une entreprise de traction forte, neutre et proche des attentes du marché. Une optimisation des ressources fondée sur des relations triées sur le volet et la division par deux des frais

structurels permettront d'atteindre une position de leader en matière de coûts dans le secteur du trafic combiné. Enfin, la nouvelle société, en sa qualité d'entreprise suisse, accordera beaucoup d'importance à la qualité. La nouvelle entreprise offrira environ 480 emplois, dont 237 postes de mécaniciens et 76 autres à l'opérationnel. La planification, la régulation et l'administration représenteront environ 170 emplois. Dès le début, CFF Cargo disposera de son propre personnel des locs en Allemagne et en Italie. Dans un premier temps, le personnel des locs sera loué auprès de CFF Cargo. En intégrant le trafic international au sein d'une nouvelle société, CFF Cargo procédera à la suppression de 157 emplois. Il est prévu que le siège de la nouvelle société se trouvera dans la région de Bâle-Olten-Lucerne.

Communiqué CFF Cargo / Hupac

MORGES - BIÈRE - COSSONAY (MBC)

Section VPT MBC : président et comité plébiscités

Une pétition ayant circulé, remettant en cause le président de la section des MBC, une assemblée extraordinaire des membres a été convoquée, le plus démocratiquement du monde, pour voter la confiance. Elle s'est déroulée vendredi 2 juin 2010 à Apples, en présence de Gilbert d'Alessandro de la commission centrale de la VPT. Daniel Trolliet, secrétaire syndical, a rappelé les tâches incombant à un président et comité de section. Il a rappelé que ce travail est assuré bénévolement et comporte un investissement énorme consacré à la cause syndicale. Les résultats obtenus par le comité de section ces dernières années sont significatifs et méritent d'être soulignés. Gilbert d'Alessandro a pour sa part fait l'éloge d'André de Giuli et lui apporte tout son soutien au nom de la VPT et de la branche bus GATU. Le SEV est ouvert à la critique et prêt à s'améliorer si nécessaire, toutefois en respectant la démocratie et de manière franche, constructive et responsable. Une attitude destructrice qui n'apporte pas de solutions tangibles, telle qu'adoptée par les auteurs de la pétition ne peut que nuire aux travailleurs. L'assemblée l'a bien compris et voté à l'unanimité par 38 voix son soutien massif à André de Giuli et à son comité. Le message a été entendu et le comité peut à nouveau se tourner vers l'avenir et entamer sereinement les prochaines négociations avec la direction des MBC... avec pour seul objectif : le bien-être des collègues !

Daniel Trolliet

RETOUR À LA TABLE DES NÉGOCIATIONS

La signature de l'accord annonçant une CCT pour tous les employés de CFF Cargo International a aplani le conflit entre les partenaires sociaux des CFF. La communauté de négociation syndicale retournera à la table des négociations pour le renouvellement des CCT CFF et CFF Cargo.

Pétrole, UBS et caisses de pension

Suite à des négligences multiples engendrées par la maximisation du profit, du pétrole, en quantités systématiquement sous-estimées, s'écoule dans le Golfe du Mexique et personne ne peut dire quand la fuite sera colmatée. Dans trois mois ? Trois ans ? Plus ? Les conséquences écologiques surtout et humaines (des milliers de pêcheurs sont sans emploi, etc.) seront d'une ampleur gigantesque impossible à chiffrer. Que faisait le PDG de l'entreprise responsable le week-end du 13 juin ? Il participait à une parade de yachts de luxe à l'Île de Wright en Grande-Bretagne. Belle démonstration de la « responsabilité de l'entrepreneur », comme on dit dans les milieux de l'économie...

L'entreprise responsable est le groupe britannique BP, un fleuron financier de la Couronne. Le gouvernement anglais a très vite pris la défense de l'entreprise pour éviter que les indemnités demandées puissent compromettre les profits espérés. Car le président Obama ne s'en laisse pas conter: il a exigé et obtenu qu'un fonds de 20 milliards de dollars (les bénéfices 2009 étaient de 26 milliards...) soit versé par l'entreprise pour faire face aux premières conséquences les plus concrètes et que la distribution du dividende 2010 soit suspendue. La logique de la démarche est imparable et il faut saluer la volonté du président

américain de l'appliquer jusqu'au bout. Mais au-delà, le côté vicieux du marché pétrolier devient de plus en plus éclatant: la marée noire dans le Golfe du Mexique fait augmenter le prix du pétrole, donc les profits de BP continuent de progresser (Le Temps du 11 juin) malgré la chute de l'action en bourse. Et l'on arrive à l'aspect le plus cynique de la logique capitaliste: dans ces conditions, qui a intérêt à se précipiter pour arrêter la marée noire lorsqu'elle peut finalement rapporter plus d'argent qu'elle n'en coûte ?

La comparaison avec le cas de l'UBS est intéressante. Comme BP, la banque a sévi aux Etats-Unis, lesquels demandent des comptes. Comme BP, aux yeux du gouvernement britannique il s'agit aussi « d'une entreprise privée trop grande pour ne pas être soutenue par l'Etat lorsqu'elle commet

des fautes ». Et comme le gouvernement de Londres, le nôtre va défendre l'UBS à Washington. Mais le Conseil fédéral, relayé par la majorité de droite du Parlement, ne peut que s'aplatir: la

Suisse n'est qu'un nain politique isolé, qui en plus s'est identifié à la banque fautive en payant pour elle et en faisant tout pour que les responsables de la débâcle ne soient pas poursuivis et qu'ils puissent conserver leurs bonus.

Les caisses de pension dans tout cela ? Les fonds de pension britanniques subissent la chute du cours de l'action BP en bourse et dénoncent le non-versement du dividende. Tout comme l'UBS a fait souffrir les caisses de pension suisses. Par exemple, avant la crise bancaire, la caisse CFF possédait pour 57 millions d'actions UBS, valeur sûre confirmée par le triple A des agences de cotation, dont l'unité valait à l'époque environ 80 francs, contre environ 16 francs aujourd'hui. Et maintenant que dit l'Etat aux caisses de pension qui sont mises dans l'obligation de s'assainir ? « C'est le risque boursier normal », il vous appartient de l'assumer... Ainsi les assurés payent deux fois: comme contribuables pour sauver la banque (voir les « actifs toxiques » de l'UBS), puis comme membres de la caisse de pension. Tout le charme du principe de la capitalisation. Dans cette logique de bourse-casino et de marée noire réunies, votre caisse de pension pourrait, pour compenser les pertes de l'UBS sauvée par le contribuable suisse, acheter maintenant des actions BP dont le cours est si bas qu'il ne peut que remonter, sans doute avec l'aide active des contribuables britanniques, refermant ainsi le cercle vicieux de la promesse de profits futurs...

Michel Béguelin



Caisses de retraite: dès le 1^{er} juillet, neuf partenaires sociaux vaudois du SEV ont quitté l'Ascoop pour rejoindre Profélia

Daniel Trolliet nommé représentant des employés

Le passage de l'Ascoop à Profélia ne provoquera aucune perte aux assurés. Daniel Trolliet représentera les intérêts des employés au sein du conseil de fondation de Profélia.

C'est fait, dès le 1^{er} juillet, les employés des huit ETC vaudoises suivantes: CGN, TPC, VMCV, NStCM, TPN, Travys, GoldenPass et MBC, ainsi que ceux des FMA, ont changé de caisse de pension. Ils ont passé de l'Ascoop à la fondation de prévoyance

Profélia. A la fin de l'année 2010, auront lieu les élections du nouveau conseil de fondation de Profélia. En attendant cette date, le SEV a proposé que son secrétaire syndical Daniel Trolliet représente les intérêts du personnel des huit ETC et des FMA au sein de l'actuel conseil de fondation de Profélia.

Pas de pertes lors du transfert

Dans un récent SEV Info, les collègues des neuf entreprises sus-mentionnées ont été rendus attentifs à diverses dispositions qui accompagnent ce changement de caisse de pension. Ce qu'il faut retenir,

c'est que ce changement ne provoque aucune perte d'argent aux assurés. C'est toutefois utile que chaque assuré vérifie et compare les deux certificats envoyés au début de l'année et fin juin par l'Ascoop avec le nouveau certificat Profélia. A l'aide de ce dernier, chaque assuré pourra aisément constater qu'il n'a rien perdu. En cas de doute, les assurés peuvent s'adresser à leurs représentants qui siègent au sein des commissions de prévoyance des entreprises. Ils peuvent également s'adresser au secrétariat SEV de Lausanne, téléphone 021 321 42 52. AC



Profelia est une institution de prévoyance professionnelle créée par Retraites Populaires et qui s'adresse aux entreprises des secteurs parapublic et public. Elle a son siège à Lausanne.

Spectaculaire lancement d'une pétition demandant que la CGN ne soit pas scindée en deux sociétés

Le personnel de la CGN se mouille

Mercredi 30 juin, la section SEV Lac Léman a fait fort, très fort ! Elle a demandé aux passagers du bateau *Vevey* de porter le gilet de sauvetage pour signifier qu'elle ne veut pas que la CGN soit coupée en deux et coule. Une action pour donner de l'écho au lancement de la pétition populaire baptisée « Assurons un avenir à la CGN ».

« ... et d'ici la mi-août, nous espérons récolter 10 000 signatures ! » Sur le débarcadère CGN de Vevey, Olivier Barraud a conclu en forme de défi le point presse que le SEV a mis sur pied pour lancer la pétition populaire « Assurons un avenir à la CGN ».

Ambiance vuvuzéla

Mais ce n'était pas fini. A l'instant où la conférence de presse se terminait, le bateau « Vevey » – accompagné par deux embarcations de sauvetage – accostait à coups de sirènes. Les passagers portaient les gilets de sauvetage orange. Sifflets à la bouche, ils saluaient les gens agglutinés sur le débarcadère. Les sifflets accompagnaient les sirènes du bateau. Il y avait comme une ambiance vuvuzéla. Descendus sur le quai, le capitaine Patrick Schaffner et son équipage ont repris les gilets de sauvetage des passagers qui quittaient le bateau et ont demandé à ceux qui embarquaient s'ils acceptaient de porter quelques instants le gilet pour démontrer aux médias qu'ils soutenaient l'action du SEV qui veut sauver le *Vevey*. Non seulement la quasi-totalité des passagers ont accepté de porter le gilet orange, mais ils ont spontanément signé la pétition.



Le capitaine CGN et président de section SEV Lac Léman Patrick Schaffner distribuant les gilets de sauvetage.

Large soutien

Le syndic de Vevey Laurent Baillif a apporté son soutien à cette pétition. « Les communes riveraines sont du même avis que le SEV. La CGN doit rester une entité unique. Le canton doit assurer l'entretien des bateaux Belle-Epoque, au même titre

qu'il assure l'entretien du château de Chillon. Ils font partie du patrimoine historique de notre pays. » Le député Stéphane Montangero, très actif au sein du Grand Conseil vaudois pour la défense de la CGN, était également présent. « Sur ce dossier, le Conseil d'Etat vaudois

navigate à vue. La CGN doit rester unie en une seule société avec trois missions : transport public, transport touristique et conservation des bâtiments historiques Belle Epoque qui constituent un patrimoine unique au monde. »

Alberto Cherubini

C'est le moment!

Le capitaine Patrick Schaffner était aux commandes du *Vevey* le jour du lancement de la pétition. Il est aussi président de la section SEV Lac Léman. Il détaille les raisons qui ont conduit sa section à lancer cette pétition.

Pourquoi la section SEV Lac Léman a lancé cette pétition ?

Pour dire aux politiciens qu'ils arrêtent les frais avec leurs études et leurs audits et qu'ils décident une fois pour toute du maintien de la CGN en une seule entité. Il faut que le Conseil d'Etat vaudois soumette au plus vite au Grand Conseil le projet de financement de la rénovation du *Vevey*, du *Ville de Genève* et du chantier naval de Ouchy.

La pétition est-elle le bon moyen pour atteindre votre but ?

Oui, parce que nous voulons prouver aux décideurs que ce n'est pas seulement

nous, personnel de la CGN et quelques amoureux de la flotte historique, qui tenons à nos bateaux. Il y a une ferveur populaire autour de nos activités touristiques et notre transport service public. Ce sont deux activités interdépendantes !

Comment la spectaculaire action du lancement de la pétition a-t-elle été perçue par les passagers ?

Très très bien. D'abord, il y a des collègues de la CGN qui étaient en congé mais qui ont choisi de venir nous prêter main forte. Ensuite, sur les bateaux, c'est un soutien enthousiaste quasi unanime, des gens signent spontanément la pétition. Les passagers nous disent que c'est enfin le moment que ça bouge, que c'est aberrant de vouloir créer deux sociétés.

Télécharger la pétition CGN sur le site : www.sev-online.ch/fr

SI VOUS AVEZ RATÉ LE DÉBUT

- **16 décembre 2005** : remise de l'étude d'un nouveau modèle de financement des bateaux historiques de la CGN effectuée par Dominique Freymond, à Schönenberg, recommandant la réduction de la flotte historique et la commande de 1 ou 2 bateaux modernes.
- **18 juin 2009** : rapport final effectué par la Fiduciaire Edmond Favre SA, à Genève, remis aux conseillers d'Etats des cantons de Genève, Valais et Vaud qui ont retenu la mesure juridique de couper la CGN en une société Belle Epoque et en une société Exploitation. Le financement futur des unités Belle Epoque serait à effectuer sous forme de partenariat public - privé (PPP).
- **29 septembre 2009** : Publication du rapport « Expertise du personnel et constatations empiriques » du comité de section SEV Lac Léman, rapport qui conclut qu'il n'y a « aucune nécessité de créer de nouvelles structures juridiques à la CGN ». Cette étude syndicale déplore que le rapport Favre ne mentionne pas le taux de financement élevé (80%) de la CGN (contre environ 60% à la LNM et GoldenPass, et moins de 50% au LEB et aux TPC). Le même jour que la sortie de ce rapport, une septantaine d'employés de la CGN ont défilé dans les rues de Lausanne avec un cercueil contenant une maquette du *Vevey*. Une action pour démontrer leur refus de mettre en bière les bateaux Belle Epoque et pour demander au Conseil d'Etat de soumettre au Grand Conseil le projet de décret CGN devant permettre la rénovation des bateaux *Vevey* et *Ville de Genève* ainsi que du chantier naval d'Ouchy.

- **21 avril 2010** : analyse juridique et fiscale du cabinet d'avocats CBWM & Associés, Lausanne, ne se prononçant pas en faveur de la scission.
- **23 juin 2010** : le Conseil d'Etat vaudois décide de ne rien décider au sujet de la nouvelle structure CGN. Suite à de vives réactions contre cet immobilisme, l'exécutif cantonal a promis de convoquer une table ronde pour la rentrée des vacances.
- **25 juin 2010** : lors de l'assemblée générale des actionnaires de la CGN, un vote consultatif a confirmé à une écrasante majorité ses faveurs pour le maintien de la structure actuelle.
- **30 juin 2010** : lancement à Vevey de la pétition populaire par la section SEV Lac Léman demandant le maintien de l'ensemble de la flotte en une seule entité et que les cantons de Vaud, Genève et Valais libèrent rapidement les fonds nécessaires pour les rénovations urgentes.
- **1^{er} octobre 2010** : dernière course du *Vevey*. Pour qu'il puisse à nouveau naviguer, ce bateau Belle Epoque diesel électrique avec roues à aubes nécessite une rénovation budgétée à 12,7 millions de francs. Depuis plus de deux ans, les cantons de Vaud, Genève et Valais n'ont toujours pas décidé s'ils allaient verser leur participation de dix millions de francs. Les 2,7 millions seront couverts par les communes et des privés. La ville de Vevey a inscrit à cet effet dans son budget quelques centaines de milliers de francs. La section SEV Lac Léman, plus modeste, dispose d'un montant de 19'000 francs pour rénover le *Vevey*. Cet argent provient de la vente de T-shirts organisée par la section à l'occasion du centenaire du *Vevey* en 2007.



» Le canton de Vaud doit prendre la situation au sérieux. Les employés des transports publics ne veulent pas aller au travail la peur au ventre. «

Jean-Pierre Etique, secrétaire syndical SEV

Lutte contre les problèmes d'insécurité dans les transports publics

« Les cantons doivent participer »

Le canton de Neuchâtel a connu une vague d'agressions physiques graves contre des chauffeurs de bus en été 2007. Jean-Pierre Etique, secrétaire syndical, revient sur les mesures mises en place suite à ces agressions. Le SEV demande maintenant la création d'un cercle de sécurité pour le canton de Vaud, qui fait partie des régions les plus touchées par la délinquance dans les transports.

Vandalisme, menaces, agressions physiques et verbales envers le personnel ou d'autres voyageurs, et gens qui traversent les voies... tels sont les actes de délinquance les plus fréquents recensés par les CFF. Cette longue liste compte plus de 2000 événements en un an pour le seul canton de Vaud (voir encadré).

L'insécurité dans les transports publics reste élevée et les transports urbains, comme les TL, ne sont bien sûr pas épargnés. Depuis 2008, où elle avait atteint un pic, la délinquance s'est stabilisée, mais n'a pas diminué. C'est pourquoi le SEV réclame désormais publiquement la création d'une commission tripartite de sécurité dans le canton de Vaud. « Nous avons

fait le maximum avec les entreprises de transports publics. Les agressions sont un problème de société et les cantons doivent aussi jouer un rôle », explique Giorgio Tuti, président du SEV, lors d'une conférence de presse donnée à Lausanne le 23 juin.

Les régions à problèmes

« Le problème des agressions concerne toute la

» **Lausanne est devenue la plaque tournante de la petite délinquance.** «

Arnaud Lehro, vice-président de la ZPV Léman

Suisse, mais avec deux nids où les problèmes sont plus aigus: la région du RER zurichois et la Suisse romande », constate Jürg Hurni, secrétaire syndical SEV.

Chef de train durant 30 ans aux CFF, il a lui aussi été confronté aux problèmes d'insécurité et vu des collègues abandonner le métier parce qu'ils ne supportaient plus le stress lié aux agressions.

En Suisse romande, c'est dans le canton de Vaud que le problème est le plus marqué. « Lausanne est devenue la plaque tournante de la petite délinquance »,

explique Arnaud Lehro, vice-président de la ZPV Léman. Les groupes à problèmes viennent de Morges, Gland, Yverdon, Bex, Aigle, Montreux, etc. et se retrouvent tous en gare de Lausanne. « Certains viennent même de Zurich. Lausanne est aussi devenue la capitale romande de la fête », explique Arnaud Lehro.

Les moments à risque

Même s'il y a un peu plus de problèmes sur certaines lignes que sur d'autres, c'est en effet surtout de mauvaises heures dont il faut parler. Le samedi matin et le dimanche matin en particulier sont des moments à hauts risques pour les agents et les agents de trains, à cause de tous ceux qui rentrent ivres après une nuit passée en boîte. De manière plus générale, le week-end est un moment délicat: « Certains jeunes montent

dans le train déjà éméchés et continuent à boire dans le train, avant d'aller en boîte, parce que c'est moins cher », constate Arnaud Lehro.

Les phénomènes de groupe jouent aussi à plein: « A Gland et à Renens, il y a des bandes qui cherchent les contrôleurs. A Montreux, des collègues ont été rackettés », explique Arnaud Lehro. Les insultes? « Il y en a une fois tous les deux jours et je suis gentil. » Il a aussi été attaqué une fois physiquement, par un jeune à qui il demandait son billet. Il a été poussé hors du train tandis que d'autres jeunes observaient la scène en ricanant. Pour le contrôleur, l'épisode s'est soldé par des blessures au dos et au bras, et une semaine d'arrêt de travail. « On se fait insulter par certains voyageurs aussi quand on ne contrôle pas. On ne sait plus comment travailler », conclut Arnaud Lehro. Le SEV réclame donc la mise en place d'une commission tripartite, afin que tous les acteurs concernés se retrouvent autour de la même table, des entreprises de transports publics aux autorités cantonales et municipales en passant par les différents corps de police. « Les CFF, c'est fédéral. Ensuite il y a une police cantonale, des polices municipales et la police ferroviaire. Et la coordination entre ces différents acteurs n'est pas toujours évidente », constate Olivier Barraud, secré-

taire syndical SEV, qui pose un regard critique sur des mesures comme Railfair: « On a supprimé des postes de travail rémunérés pour les remplacer par des bénévoles de Railfair et ils sont présents dans les gares aux heures de pointe, en dehors des périodes critiques. » Il s'agit enfin et surtout d'éviter que les uns et les autres ne se renvoient la balle, comme cela a été le cas à Gland, où les autorités communales et cantonales estiment que c'est aux CFF de régler les problèmes qui se posent à la gare. *hk*

contact.sev: Quelles mesures concrètes ont été prises pour faire face aux problèmes d'insécurité à Neuchâtel?

Jean-Pierre Etique: Des employés des entreprises de transports publics passent dans toutes les écoles obligatoires du canton pour expliquer aux élèves comment ils doivent se comporter. La présence policière a aussi été accentuée. A La Chaux-de-Fonds par exemple, la police passe plus souvent dans les transports publics et les utilise pour certains déplacements. Il a aussi fallu faire passer certaines informations, comme le fait qu'une agression contre un employé des transports publics se poursuit d'office. Des chauffeurs se voyaient dire qu'ils devaient porter plainte. A présent les dispositions de l'art. 59 de la Loi fédérale sur les transports publics est mieux connue.

PLUS DE 2000 DÉLITS

Voici la liste complète des événements recensés par les CFF dans le canton de Vaud, pour la période du 1^{er} février 2009 au 1^{er} février 2010.

- Graffiti: 708 cas
- Dommages: 384
- Traverser les voies: 289
- Menaces envers le personnel des locomotives: 10
- Harcèlement des voyageurs: 85
- Menaces contre les voyageurs: 19
- Attaques contre les voyageurs: 36
- Harcèlement du personnel: 237
- Menaces envers le personnel: 114
- Attaques contre employés: 37
- Vols: 139
- Atteinte à la LStup (loi sur les stupéfiants): 65
- Effractions: 16
- Séjour non autorisé: 61
- Non respect interdiction de fumer: 29
- Tir/lancer d'objets: 6

INTERVIEW



Certains contrôleurs abandonnent le métier à cause du stress provoqué par les agressions.

Qui devrait être inclus dans le groupe de travail chargé de la sécurité à Neuchâtel ?

Pour l'instant il faudrait qu'il y ait le canton, la police, les représentants des entreprises de transports publics et le SEV. Nous souhaitons aussi pouvoir intégrer d'autres sensibilités comme par exemple les gens du centre LAVI ou des travailleurs sociaux. Ce que l'on souhaite pour faire un travail préventif efficace, est d'avoir des personnes qui connaissent la réalité de la rue. Dire comme le font certains que c'est aux parents d'éduquer leurs enfants ou éventuellement aux enseignants ne suffit pas.

Pourquoi ?

Il me paraît important que les participants de ce cercle de sécurité comprennent bien les dégâts que font les agressions physiques et verbales. Il est aussi important d'impliquer les personnes à même de prendre des mesures concrètes, comme d'inter-

dire des agresseurs reconnus des transports publics. C'est une revendication des employés neuchâtelois.

Quel type d'informations s'échange lors de ces réunions ?

Dans le canton de Neuchâtel, des changements sont intervenus dans l'organisation de la police cantonale. Un res-

« Il faut pouvoir prendre des mesures concrètes, comme interdire l'accès aux transports publics à des agresseurs reconnus. »

Jean-Pierre Etique, secrétaire syndical SEV

ponsable de la police a donc par exemple rencontré des personnes des TRN pour leur expliquer comment fonctionne désormais la centrale d'alarme de la police. Cela leur permet de donner l'alerte de manière plus efficace quand ils doivent le faire.

Y a-t-il eu des problèmes récemment à Neuchâtel ?

Oui. La direction des TN, des TRN et des représentants

du SEV sont allés discuter ces jours avec les responsables du centre des requérants d'asile du Val-de-Ruz. Certains requérants ne respecteraient pas toujours les règles du jeu.

Le SEV demande maintenant à ce qu'un cercle de sécurité soit mis en place dans le canton de Vaud. Qui devrait faire partie de ce cercle ?

Comme à Neuchâtel, il faudrait des représentants du canton, du personnel, des différentes entreprises de transports publics. On souhaiterait aussi que certaines municipalités soient représentées, ainsi que d'autres acteurs ayant une vision extérieure. Il est aussi primordial que des spécialistes de la prise en charge des victimes soient également présents.

Certains estiment qu'une telle commission tripartite de sécurité est superflue. Comment réagis-tu ?

C'est vraiment un manque de respect pour les citoyens qui payent des impôts. Les chiffres que nous avons pour les lignes CFF viennent autant des CFF que du SEV et ils sont sous-évalués, car les contrôleurs ne signalent pas forcément tous les incidents, surtout les agressions verbales. Il ne faut pas minimiser ce type d'agressions. Elles finissent aussi par provoquer des dégâts physiques pouvant amener à un arrêt de travail. Avoir une telle commission est autant dans l'intérêt des employeurs et des pouvoirs publics que dans celui des employés.

Concrètement, quel est le but visé par cette commission ?

La déshumanisation des transports publics est à l'origine de l'augmentation de l'insécurité. Il n'y a plus personne qui travaille le soir dans de nombreuses gares. Il

s'agit d'éviter que les uns et les autres se renvoient la balle, comme cela a été le cas pour la gare de Gland, où des gens font peur aux mécaniciens en jouant à se pousser près des voies. Le SEV a écrit au syndic de Gland, qui a dérogé en corner. Il a répondu que comme la gare est un territoire des CFF, c'est à eux d'agir. Depuis l'été passé, date de cet échange de courrier, rien n'a changé. A Gland, les mécaniciens se demandent quand ils vont percuter quelqu'un et passent là en fermant les yeux.

Qu'attends-tu du canton de Vaud maintenant ?

Qu'il prenne davantage au sérieux la situation. Au vu de ce qui a été dit dans la presse par les représentants cantonaux, on craint que ce ne soit pas une priorité pour eux et qu'on soit obligés de mener des actions syndicales. Les employés des transports publics ne veulent plus travailler la peur au ventre.

Interview : Héliène Koch

Journée des retraités de la sous-fédération VPT

Fini la détérioration des FVP !

Les facilités de voyage pour le personnel (FVP) étaient au cœur des discussions de la deuxième journée des pensionnés de la VPT, qui a eu lieu le 22 juin à Olten.

Les cheminots retraités discutent encore et toujours des détériorations des conditions FVP, survenues l'année passée pour eux, et en 2007 pour leurs collègues encore actifs, a déclaré Peter Vollmer, directeur de l'Union des transports publics (UTP). Bien qu'il soit responsable des règlements FVP, il n'a pas l'impression « de se jeter dans la gueule du loup », a-t-il dit. Dans les faits, la septantaine de pensionnés présents l'ont écouté attentivement et de façon très disciplinée, mais également critique. « Nous avons vraiment lutté pour obtenir la meilleure solution dans le cadre des directives de la conférence suisse des impôts », a déclaré Vollmer, en expli-



Septante pensionnés de plus de 20 sections VPT différentes sont venus de toute la Suisse pour prendre part à la journée VPT au Congress Hotel à Olten. Quatre femmes avaient fait le déplacement. Le Dr Hans-Peter Eggenberger, du service médical des CFF, a présenté un exposé sur la santé du 3^e âge.

quant pourquoi c'était une réussite de son point de vue (voir encadré page 9).

« **Egalement un succès commercial** »

Vollmer a souligné que l'UTP soutient totalement les FVP, en particulier pour deux raisons :

- « Les FVP sont un succès commercial, puisqu'on gagne ainsi une clientèle fidèle. »

- Deuxièmement, les FVP sont un remerciement de l'entreprise à leurs anciens collaborateurs pour leur engagement et un lien qui, politiquement, en vaut la peine pour les transports publics.

Lors des questions à Peter Vollmer, des participants lui ont clairement fait comprendre que l'augmentation des prix des FVP est d'autant plus douloureuse que les

rentes perdent de la valeur en raison des non-compensations au renchérissement. Les économies réalisées leur semblent « petites » et injustes.

Apparemment il y aurait des entreprises qui ne veulent pas donner les prestations FVP convenues dans les conventions cadres entre l'UTP et les associations de personnel. Vollmer a confirmé qu'il devenait toujours

plus difficile de répertorier toutes les entreprises, mais qu'en principe les conventions cadres sont valables pour tout le domaine des transports publics, ainsi que pour les services externalisés, tel un garage lié à une entreprise de bus. Un collaborateur elvetino présent, proche de la retraite, a rapporté que les conditions FVP y étaient devenues pires qu'aux CFF. Le SEV va s'occuper de ce point.

En fin de discussion, Vincent Brodard a demandé au directeur de l'UTP de bien expliquer aux entreprises qui lorgnent encore vers d'autres économies au niveau FVP que ça n'en vaut pas la peine.

Le SEV veut s'engager

Giorgio Tuti a donné une vue d'ensemble des défis actuels, aussi bien politiques que syndicaux. Il a informé que le SEV allait se battre au premier plan contre la détérioration prévue des prestations AVS et pour l'assainissement des caisses de pensions. Il a promis que les secrétaires syndicaux allaient exiger une compensation pour le renchérissement manquant, lors des négociations salariales avec les entreprises. Bernard Milliod de la VPT LEB a appelé les collègues à mettre eux-mêmes la pression dans leurs sections et entreprises. La discussion a bien montré qu'on attend davantage de punch de la part du SEV qu'auparavant.



Marc-Henri Bréaz, à droite, un des deux responsables des pensionnés à la VPT et Vincent Brodard, secrétaire syndical SEV.



Kurt Nussbaumer, président central VPT (au micro) et Felix Murk, responsable de la branche, lors de l'ouverture de la journée.



Walter Holderegger : « Dans les conseils de fondation des caisses de pensions, il devrait aussi y avoir des représentants des pensionnés. »



Peter Vollmer : « Nous avons trouvé une solution juste et bonne dans le cadre des directives de la conférence des impôts. »



Bernard Milliod de la VPT Lausanne-Echallens-Bercher : « Notre caisse de pensions n'a plus versé un centime de renchérissement depuis dix ans. Plusieurs collègues ont d'ailleurs déjà quitté nos sections pour cette raison. »

Pensionnés CFF

Le SEV obtient la revalorisation du bon FVP

Les CFF exaucent partiellement une vieille revendication du SEV : ils augmentent la valeur du bon FVP pour les pensionnés qui passe de 66 à 100 francs.

Le 14 juin, une délégation de la sous-fédération des pensionnés (PV), sous la direction de son président central Ricardo Loretan et accompagnée par Giorgio Tuti, président SEV, a rencontré la Direction des ressources humaines du groupe CFF. Les facilités de voyage FVP constituaient le thème principal de cette rencontre. Comme on le sait, les CFF ont réduit l'année der-

nière de 66 % à 50 % le rabais qu'ils accordaient à leurs collaborateurs et collaboratrices retraités sur le prix de l'abonnement général. Celui de l'AG 2^{ème} classe a ainsi été augmenté de près de 400 francs et celui de l'AG de 1^{ère} classe de plus de 600 francs. Cette détérioration des FVP découlait des nouvelles conditions-cadre en matière d'impôts et a touché les collaboratrices et les collaborateurs actifs et pensionnés de toutes les entreprises de transport (voir encadré). Après quatre séances de négociations, la SEV-PV est maintenant parvenue à inverser la tendance et a obtenu une amélioration du bon FVP traditionnel. A l'origine, ce bon permettait aux pension-

nés d'acquiescer six cartes journalières de 2^{ème} classe ; actuellement il ne correspond plus qu'à deux cartes car sa valeur est restée de 66 francs malgré les augmentations de tarifs. Cette valeur va maintenant passer à 100 francs, correspondant au prix de trois cartes journalières de 2^{ème} classe. Elles coûtent aujourd'hui 32 francs pièce, soit le 50 % du prix commercial, et passeront probablement à 34 francs dès le changement d'horaire. Les retraités CFF recevront leur bon FVP revalorisé en novembre.

Contestation au sujet d'Atupri

Les efforts de la SEV-PV pour obtenir des rabais de la caisse maladie Atupri (ancienne caisse maladie CFF) n'ont par contre pas été couronnés de succès. La caisse avait fait l'article pour de tels rabais l'année dernière puis avait retiré son offre. La SEV-PV est intervenue auprès de la direction Atupri et a aussi prié les CFF de nous appuyer car le groupe a un contrat avec Atupri qui permet à celle-ci de diffuser de la publicité à son personnel. Face à Markus Jordi, chef des ressources humaines CFF, la caisse a maintenu qu'elle n'est pas en mesure, pour des raisons financières, d'accorder des rabais. A *contact.sev*, le président central PV Ricardo Loretan a indiqué : « La voie juridique n'ayant quasi aucune chance d'apporter quelque chose, le cas est maintenant classé mais il nous laisse un goût amer ».



De très nombreux retraités ont participé à la manifestation du 19 septembre dernier, pour l'assainissement des caisses de pensions CFF et Ascoop.

Considération renforcée

Lors de cette rencontre, les CFF ont informé sur leur projet « considération pour les pensionnés ». Le groupe veut renforcer par là le contact avec ses 20000 collaboratrices et collaborateurs retraités – d'une part en signe d'estime pour les services rendus, d'autre part pour se les attacher en tant qu'ambassadeurs et soutiens de communication pour l'entreprise. Les CFF vont en particulier les inviter une fois par année à une rencontre avec apéritif à laquelle le CEO Andreas Meyer prendra la parole. La Suisse a été subdivisée en sept régions, chacune dotée d'un coordinateur. Les pensionnés peuvent aussi profiter des offres de CFF-benefit et une plate-forme Internet sera créée pour eux. Cette année encore, les CFF organiseront une rencontre de pensionnés dans chacune des sept régions. Le trajet pour s'y

rendre sera gratuit. Le délai d'annonce était échu au 20 juin mais la PV a obtenu des CFF une prolongation. Ricardo Loretan recommande à tous les pensionnés qui ne s'étaient pas annoncés à cause d'un délai un peu trop court de le faire très rapidement.

L'assainissement de la Caisse de pensions CFF a aussi fait l'objet d'un échange lors de la rencontre du 14 juin. C'est le Conseil des Etats qui se saisira du message lors de la prochaine session. La SEV-PV et les CFF collaboreront dans le lobbying et viseront avant tout les politiciens du centre. Ricardo Loretan et Giorgio Tuti comptent sur l'engagement de tous les membres qui sont en relation avec des parlementaires pour qu'ils leur parlent et qu'ils obtiennent de la Confédération un montant correct pour cet assainissement.

Markus Fischer/SA

LE DIRECTEUR DE L'UTP PETER VOLLMER PREND POSITION SUR LA DÉTÉRIORATION DES CONDITIONS FVP

Depuis début 2009, les collaborateurs retraités ainsi que leur conjoint(e) reçoivent encore un abonnement demi-tarif FVP gratuit, mais doivent déboursier bien davantage pour les autres offres. Ainsi, leur AG FVP ne coûte plus le 33,3% mais le 50% du prix normal pour seniors (actuellement 2350 francs en 2^{ème} classe et 3700 francs en 1^{ère} classe). Pour les cartes journalières, idem, ils paient désormais le 50%. Peter Vollmer a pris position sur ces conditions lors de la journée VPT à Olten. Il est responsable, en tant que directeur de l'UTP, des facilités de voyage pour le personnel.

Nouvelles conditions cadres au niveau fiscal

Vollmer a expliqué que la Conférence suisse des impôts, qui représente toutes les autorités fiscales suisses, a introduit le nouveau certificat de salaire dès début 2007, et avec ça, l'assujettissement à l'impôt de toutes les prestations en nature de l'employeur dès un certain montant (selon la loi fédérale sur l'impôt fédéral direct, article 16, alinéa 2.).

L'UTP et les syndicats ont seulement pu obtenir de la Conférence des impôts que les facilités de voyage soient libres d'impôt jusqu'à un rabais de 50% maximum. Les collaborateurs doivent donc payer des impôts sur leur abonnement général à hauteur d'environ 2000 francs, s'ils ne peuvent pas prouver au moins 40 voyages de service par année. C'est pour cette raison que l'offre pour les retraités a été réduite à 50% de rabais, mais uniquement depuis début 2009. Ce délai a été accepté par la Conférence des impôts. Des améliorations ont également été apportées dès 2007 : les facilités pour les enfants des employés des transports publics ont par exemple augmenté (avant 10%). Grâce à l'intégration de toutes les entreprises de transport d'agglomération, inclus les cars postaux, il y a aujourd'hui davantage d'employés qui jouissent des FVP. Il n'y a également plus besoin de billets de bus ou de tram avec l'AG FVP et pour les gens sans AG, la nouvelle carte pour les téléphériques et autres trains à crémaillère est une bonne alternative, pour un montant de 100 francs. « D'un point de vue général, nous avons trouvé une bonne solution » a indiqué Vollmer. Les associations de personnel ont accepté les règlements FVP dans une convention-cadre, surtout par solidarité avec tous les collaborateurs nouvellement montés à bord du « bateau FVP »...

Fi/Hes

TROIS QUESTIONS AU PRÉSIDENT CENTRAL PV, RICARDO LORETAN

contact.sev: Avec quels arguments avez-vous amené les CFF à augmenter la valeur du bon FVP ?

Ricardo Loretan: A l'origine, les pensionnés recevaient six cartes journalières contre leur bon. Aujourd'hui cela ne correspond plus qu'à deux car, lors des augmentations de tarif, les CFF ont maintenu la valeur du bon à 66 francs. Il y avait donc quelque chose à faire. Le deuxième argument, recueilli lors de nos assemblées, était qu'environ 40 % des pen-

sionnés n'utilisaient pas leur bon. La somme que la Division du personnel CFF verse à la Division Voyageurs n'était ainsi pas utilisée entièrement. Cette somme devrait donc suffire à augmenter la valeur du bon à 130 francs environ ou 4 cartes journalières – pour autant qu'ils ne soient pas subitement utilisés massivement.

Es-tu content de ce que vous avez obtenu ?

La revalorisation à 100 francs est un début mais nous espérons tou-

jours obtenir la contre-valeur de quatre cartes journalières. Il ne faudra en tout cas pas que cette valeur baisse à nouveau, même si davantage de bons sont retirés.

La SEV-PV ressent-elle les rencontres de pensionnés organisées par les CFF comme une concurrence ?

Non, nous saluons cette offre pour les pensionnés – d'autant qu'ils pourront en faire usage pour communiquer leurs revendications.

Interview : Fi/SA



« Je voulais absolument travailler dans les chemins de fer. Le travail au sein du Junior Business Team est très motivant. »

Stephanie Fernandez, future automatricienne

« login » offre une formation motivante dans les transports publics, orientée sur la pratique

Comment aborder l'apprentissage autrement

Le monde du travail change. La formation professionnelle également. « login », la communauté de formation des transports publics, a développé et appliqué dans ce sens le concept « Esprit d'entrepreneur ».

Le succès est bien sûr le but avoué de tout engagement professionnel. C'est également le cas dans le domaine de la formation : celui qui permet aux apprenants d'obtenir des succès entretient leur motivation et leur volonté d'engagement et permet ainsi de nouveaux

succès. C'est une spirale positive. Ce qui semble si évident n'est parfois pas si facile à appliquer : on s'est tous déjà une fois senti inutile en devant exercer une activité qui n'avait aucun sens pour nous. La communauté de formation « login », qui forme les apprenants de plus de

50 entreprises (dont le SEV), veut mener les futurs professionnels vers le succès, en les faisant notamment voir directement les effets de leurs actions. C'est l'application du vieil adage « Non scholae, sed vitae discimus » (Nous n'apprenons pas pour l'école mais pour la vie).

Entrepreneur et non apprenant
« login » veut donc faire des apprenants des entrepreneurs. On entend par là qu'on leur donne un « esprit d'entrepreneur ». On leur apprend à penser de façon autonome et responsable et à avoir de l'initiative. En plus des connaissances spécifiques, on veille à ce qu'ils acquièrent des compétences sociales et personnelles qui leur seront utiles toute leur vie.

Des apprenants au « front »

Les « Junior Stations » fonctionnent de la même façon : un groupe d'apprenants employés de commerce, transports publics ou agence de voyages gèrent une gare. Ils peuvent passer un ou deux semestres de leur formation au sein d'une Junior Station. De la vente au guichet à la facturation au back-office en passant par le conseil et l'information aux voyageurs, tout est pris en charge par les apprenants. Bien entendu, des coaches sont présents et se tiennent à disposition au cas où. Mais les coaches doivent rarement intervenir pour corriger des erreurs des élèves. Les apprenants travaillent en équipe et sont motivés à offrir des prestations exemplaires aux voyageurs. La clientèle semble apprécier cette qualité de services : les Junior Stations reçoivent de bonnes notes de la part des voyageurs. La variété des tâches dans une gare augmente la motivation, la satisfaction au travail et la qualité. En plus des JBT et des Junior Stations, il y a des Junior Teams en logistique, entretien et gestion du trafic ferroviaire.

pan/Hes

VOICI LA RELEVÉ DES TRANSPORTS PUBLICS

La communauté de formation « login » est née en 2002, lorsque les CFF et le BLS ont décidé de réunir la formation et de la confier à une entreprise externe.

Depuis lors, plus de cinquante entreprises formant des apprenants dans le monde des transports sont devenues membres de « login ».

Formation et formation continue

« login » offre des formations dans les métiers suivants : constructeur d'appareils, automatricien, constructeur de voies ferrées, nettoyeur en bâtiment, logisticien Transport, employé de commerce en agence de voyages, employé de commerce transports publics, polymécanicien, etc. (plus d'infos sur www.login.org). Tous les apprentissages durent trois ou quatre ans. L'acquisition d'une maturité professionnelle est soutenue par « login ».

Des cours de formation continue sont également mis sur pied et l'offre va encore prochainement se développer.

Des places d'apprentissage attractives

Chaque année, « login » offre environ 700 places d'apprentissage, dans les lieux suivants : Olten (siège), Lausanne, Bellinzona, Berne, Landquart, Zurich. De plus, des places d'apprentissage sont offertes auprès des entreprises partenaires dans toute la Suisse. Dans plusieurs métiers, la demande dépasse l'offre de places d'apprentissage, par exemple chez les informaticiens et les employés de commerce. Dans d'autres, c'est le contraire et toutes les places offertes ne trouvent pas preneurs (par exemple les places de nettoyeur bâtiment et de constructeur de voies ferrées), bien que ces métiers offrent également de belles perspectives.

« login » offre une formation orientée vers les besoins du marché, transparente au niveau des coûts et ayant les labels de certification de la formation. « login » se réclame de la philosophie « Esprit d'entrepreneur », qui prévoit une formation sur trois niveaux : acquisition de connaissances spécifiques, acquisition de compétences méthodologiques et développement de compétences sociales et personnelles. Le changement régulier de places de travail implique une formation intéressante et variée. Les qualités suivantes sont demandées aux futurs apprenants : responsabilité personnelle, autonomie, orientation client, flexibilité, orientation objectifs, pensée en réseau et esprit d'équipe. « login » offre aux apprenants un soutien pour des séjours linguistiques et met à disposition une bourse de l'emploi aidant à la recherche d'une place de travail.

pan/Hes

DOSSIER



L'autonomie n'est pas un vain mot : dans le Junior Business Team, des apprenants encadrent des écoliers venus découvrir le métier durant quelques jours (ici Fabian Maag, apprenant).

Exemple pratique (I) : Comment fonctionne un Junior Business Team ?

« C'est motivant de travailler pour des clients et non pas dans le vide »

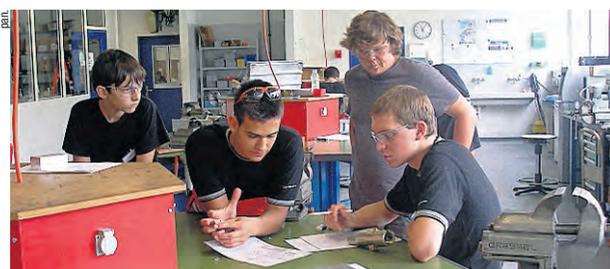
A Trimbach, un « Junior Business Team » a été mis en place. Un coup d'œil dans l'atelier de formation montre bien comment les jeunes apprennent aujourd'hui un métier technique.

Limer un bloc de métal durant toute une matinée, un peu dans le vide, c'est définitivement du passé ! Les Junior Business Teams jouissent d'un parc de machines complet et des programmes informatiques correspondants (CAD et E-CAD). Dès le début de la formation, les apprenants travaillent dans une équipe de production. Stephanie Fernandez m'ac-

compagne pour faire un tour du propriétaire. Cette jeune membre SEV termine sa première année de formation comme automaticienne. Elle est ravie de pouvoir faire son apprentissage ici. Elle n'a pas posé sa candidature comme apprenante en raison du concept de Junior Business Team mais tout simplement parce qu'elle veut absolument travailler dans les chemins de fer par la suite.

Apprendre en produisant

Le travail ici a un avantage inestimable : « C'est motivant de travailler pour des clients et non pas dans le vide », déclare Stephanie. Ce qu'on fait ici a un but précis et sera utilisé par la suite. Les objectifs de formation sont en majorité atteints via un



On travaille en équipe dans le Junior Business Team à Trimbach. On discute ici, au sein d'une équipe interdisciplinaire, de la suite du travail à réaliser.

travail de production. On peut y fabriquer des pièces mécaniques et électriques, produire et monter des prototypes ou de petites séries. Chaque « mandat » comporte des tâches complexes : déterminer les matériaux et outils nécessaires à chaque étape de production mais aussi organiser la livraison et la facturation. Le client a be-

soin des pièces et une certaine pression ne peut pas toujours être évitée, puisqu'il faut livrer à temps. De plus, le temps et le matériel coûtent et on doit veiller à minimiser ces coûts. Dans le Business Team de Trimbach, il y a également deux apprenantes employées de commerce des transports publics. Elles sont responsables du manage-

ment et de l'administration. Deux écoliers venus faire un petit stage complètent l'équipe aujourd'hui. Ils sont bien sûr encadrés par des apprenants. Dans l'atelier, on est affairé. Des apprenants sont occupés sur les machines, qui tournent à plein régime. Des petits groupes d'apprenants échangent leur savoir et leur expérience. Ici domine le travail d'équipe et non pas l'esprit de concurrence.

Les coaches sont là au cas où

Les responsables de formation se tiennent un peu en retrait la majeure partie du temps. Ils sont responsables de l'organisation générale et aident lorsque quelque chose ne va pas. De vrais coaches donc.



Travail d'équipe au guichet: Timo Vogt aide une autre apprenante à conseiller une cliente.

Exemple pratique (II) : On appelait ça une gare, c'est maintenant une Junior Station

« On peut et on doit agir de manière autonome »

La gare de Langenthal est une gare normale. A un détail près: on y est presque toujours servi par des apprenants.

Lorsqu'on achète une livre de pain, on ne demande pas qui l'a fait, l'apprenant ou le boulanger. L'important, c'est que le pain soit bon. Idem pour les voyages en train: ce qui importe c'est d'obtenir le renseignement demandé ou la meilleure offre de voyage possible.

Clientèle satisfaite

Les clients des Junior Stations, les gares tenues par des apprenants, sont satisfaits. Les connaissances de ces derniers sont effaçables on ne peut plus à jour, ce qui leur permet de servir la clientèle de manière optimale.

Lors de notre visite à la gare de Langenthal, c'est Timo Vogt qui nous a reçus. Il est en troisième année de formation pour devenir employé de commerce en transports publics. «J'avais déjà travaillé ici auparavant et ça m'avait beaucoup plu, c'est pourquoi j'ai décidé de postuler pour faire la troisième année ici.» L'équipe est bonne et les rapports sont agréables entre les apprenants et les coaches. «On peut et on doit agir de manière autonome. On apprend beaucoup de cette manière.» Il faut aussi assumer la responsabilité du travail ainsi que prendre en charge les plus jeunes. Il y a 15 apprenants à Langenthal, issus de différentes années de formation et ayant des spécialisations différentes, tandis que dans une gare normale, il y a un

maximum de trois apprenants.

Timo Vogt a choisi l'apprentissage de commerce car il trouvait que c'était une bonne formation. «Le fait de pouvoir suivre cette formation à «login», c'est encore mieux!» Ce qui lui plaît particulièrement, c'est le changement (essayer différentes activités), le contact avec la clientèle et le service au guichet. Quelles sont les caractéristiques nécessaires pour faire son apprentissage dans une Junior Station, selon lui? Timo Vogt réfléchit très brièvement et cite «courage, motivation, amabilité et enthousiasme, intérêt pour le contact avec la clientèle et capacité de travailler en équipe». Timo Vogt complète: «Il faut également de la confiance en soi, il faut oser rester ferme et affirmer ses opinions ou certitudes

face à l'équipe et face à la clientèle.»

Champ d'activités varié

Les tâches des apprenants sont les suivantes: planification du personnel, conseil, vente, envoi de bagages dans le monde entier et comptabilité. Selon leur intérêt, les apprenants peuvent s'engager dans des projets liés à la promotion des ventes ou aux études de marché ou s'informer sur les métiers spécifiques de «login». Les apprenants employés de commerce en transports publics ne passent qu'un semestre ou qu'une année sur le même lieu.

Personne ne fait tout son apprentissage dans la même gare. A la fin de l'apprentissage, «login» aide les diplômés à trouver une place de travail.

COMMENTAIRE

Les syndicats ne doivent heureusement pas toujours réclamer et peuvent aussi être satisfaits de certaines situations. Nous ne dresserons bien sûr jamais de lauriers aux entreprises qui mettent en place des actions de démantèlement qui n'ont aucun sens. Mais, avec «login», bien que nous ayons aussi nos différends, nous sommes d'accord sur un point: la qualité de la formation «login» est, en comparaison suisse, très élevée. Les concepts innovants tels les Junior Business Teams ou les Junior Stations contribuent à ce niveau de qualité. Ce que «login» propose pour les jeunes est digne d'éloges et les chiffres sont parlants: le nombre de participants à ces «programmes» est toujours plus important. Aussi longtemps que les Junior Business Teams et les Junior Stations ne mettent pas en danger certaines places de travail et ne servent pas à faire baisser les coûts, et tant que la qualité de formation reste bonne, il n'y a rien à redire aussi bien syndicalement qu'au niveau formation.

Une petite pique tout de même: «login» veut former des jeunes gens entrepreneurs, autonomes et responsables, sous le nom «Esprit d'entrepreneur». Le concept est, aux yeux d'un syndicaliste, trop «entrepreneurial». On pourrait discuter des heures des termes à utiliser et à éviter, mais ce qui est certain, c'est que le succès est au rendez-vous. Veillons cependant à ne pas oublier que les jeunes doivent déjà assumer de nombreuses responsabilités hors milieu professionnel et cette façon de voir va encore gagner du terrain à l'avenir. Donc, pour conclure: laissez les jeunes profiter encore un peu de leur jeunesse, il leur sera déjà demandé bien assez tôt d'avoir l'esprit d'«entrepreneur». S'ils veulent par la suite acquérir de telles compétences, il y a bien assez de possibilités de les obtenir dans d'autres lieux de formation.

Jérôme Hayoz, secrétaire syndical Jeunes SEV

pan/Hes

Pensionnés

Mardi
17 août

■ Retraités
TL & Métro

Sortie annuelle

Sortie au marché d'Aoste: Rendez-vous 6 h 45 Parc du Vélodrome. Arrêt en route pour le café et croissant compris dans la course.

11 h : Aoste, temps libre jusqu'à 12 h. Ensuite départ pour le repas de midi. Menu gastronomique: hors-d'œuvres, entrées, sorbet, viandes, dessert, café digestif, vin de la maison en bouteille. Tout compris pour le prix de Fr. 100.– par personne. Possibilité d'inscription pour collègues retraités ou amis auprès du président Roland Bergmann au 021 624 64 14 ou auprès du secrétaire Marc Gay-Crosier au 021 634 89 51 ou 079 666 48 04. Départ du retour aux environs de 15 h. Lausanne arrivée vers 19 h.

Le comité

Loisirs

Samedi 10
et
dimanche
11 juillet

■ CSC Lausanne

6^e édition de
la désormais
traditionnelle marche
populaire IVV
du Chalet-à-Gobet

Le Club sportif des cheminots de Lausanne organise les samedi 10 et dimanche 11 juillet 2010 la 6^e édition de sa désormais traditionnelle marche populaire IVV du Chalet-à-Gobet.

La manifestation aura lieu par tous les temps. Chacun peut y participer à son rythme en empruntant nos parcours de 5, 10 et 20 km à travers les Bois du Jorat, car il n'y a ni chronomètre ni classement. Départ et arrivée aux terrains de football du Centre sportif régional vaudois. Une récompense est attribuée aux groupes les plus importants et les adeptes du nordic walking sont les bienvenus. Une buvette, des grillades et une magnifique tombola vous attendent encore. Venez donc vous ressourcer en famille ou entre amis sur les hauts de Lausanne!

Le comité

Du 30
août au 11
septembre
Kegelsport-
zentrum
Rössli/
Heimberg

■ USSC Quilles
Championnat américain

Horaires: lundi au vendredi, de 14 h à 22 h. Samedi et dimanche de 10 h à 22 h.

Inscriptions dès le 1^{er} juillet, du lundi au vendredi de 14 h à 20 h à Evelyne Götschmann au 031 991 68 53 ou au 076 318 68 53, ou encore par mail à passamaquoddy.coon@bluewin.ch. Dès le début du tournoi, possibilité d'inscription au Kegelfcenter Rössli au 033 347 12 16.

DÉCÈS

Salvatore Calandra, artisan retraité, Ramacca (Italie), décédé le 15 mai 2010 dans sa 84^e année. Membre PV Bienne.

Raoul Ducrest, décédé le 29 juin dans sa 87^e année, après 49 ans de fidélité syndicale. Membre VPT tl.

Fritz Fink, aiguilleur retraité, Brügg, décédé le 16 juin 2010 dans sa 78^e année. Membre PV Bienne.

Claude Schweizer, chef de district retraité, décédé le 21 juin 2010 dans sa 76^e année. Membre PV Genève.



CAMPAGNE DE RECRUTEMENT

Du 1^{er} octobre 2009 jusqu'au 30 septembre 2010, la VPT organise une campagne de recrutement!

- Pour le recrutement de **4 membres** pendant une année = une nuit pour une personne à l'hôtel Brenscino à Brissago.
- Pour le recrutement de **7 membres** pendant une année = une nuit en chambre double pour deux personnes à l'hôtel Brenscino à Brissago.
- Pour le recrutement de **10 membres** pendant une année = deux nuits pour deux personnes à l'hôtel Brenscino à Brissago.

Si souhaité, les bons pour l'hôtel peuvent être échangés contre des chèques Reka.

Si vous avez des questions concernant cette campagne de recrutement, veuillez vous adresser au responsable du recrutement de la VPT, e-mail: martin.ritschard@vpt-online.ch / téléphone 079 782 09 77.

IMPRESSUM

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

ISSN 1662-8462

Editeur: SEV, www.sev-online.ch

Rédaction: Peter Moor (rédacteur en chef), Peter Anliker, Alberto Cherubini, Anita Engimann, Beatrice Fankhauser, Markus Fischer, Pietro Gianolli, Héliène Koch, Henriette Schaffter

Adresse de la rédaction: **contact.sev**, Steinerstrasse 35, case postale, 3000 Berne 6; contact@sev-online.ch; téléphone 031 357 57 57, fax 031 357 57 58

Abonnements et changements d'adresse:

Division administrative SEV, case postale, 3000 Berne 6; info@sev-online.ch.

Abonnement annuel (pour non-membres): CHF 40.–

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

Préresse: AZ Medien, Aarau; www.azmedien.ch

Imprimerie: Mittelland Zeitungsdruck AG, SOL PRINT, Subingen; www.solprint.ch (une entreprise du groupe AZ Medien AG)

La prochaine édition de *contact.sev* paraîtra le 22 juillet 2010.

Le délai rédactionnel pour l'agenda et les annonces est fixé au 15 juillet à 10 h.

■ PV Valais – sortie annuelle

Balade italienne le 23 juin

On entend « Val Vigezzo - Centovalli » et déjà on rêve d'Italie. Ce fut le cas des 181 participants à notre sortie annuelle 2010 à Zornasco où ils ont été accueillis dans un magnifique jardin. L'apéritif garni a été d'autant plus apprécié qu'il a été servi sous un radieux soleil. Notre président Alfred Imhof a souhaité la bienvenue en se réjouissant d'une si belle participation. La suite du « repas à l'italienne » avait de quoi combler les papilles et les estomacs. Après le caffè corretto, tout le monde a regagné Domodossola, les uns en bus, les autres en train. Le retour en Suisse s'est effectué en car postal jusqu'à Iselle puis en

train, donnant à notre sortie des airs de promenade d'école. Chacun est rentré chez soi content d'avoir partagé un bon moment. Merci à tous nos pensionnés qui ont accepté avec bonne humeur les changements de dernière heure d'horaires et de moyens de transport nécessités par des travaux sur la ligne du Simplon. Bon été à tous et au plaisir de se rencontrer nombreux cet automne. ATTENTION ! Notre assemblée d'automne à Brigue aura lieu le mercredi 17 novembre 2010 au lieu du jeudi 18 novembre 2010 comme annoncé précédemment.

M. Oberli, secrétaire

■ ZPV Berne – Jour historique

Sandra Rida Chafi devient la première présidente de la ZPV Berne

Philippe Conus a souhaité la bienvenue aux membres présents et aux hôtes d'honneur lors de ce qui était sa dernière réunion en tant que président de la ZPV Berne. Il restait cependant encore un défi à relever : repousser différents mandats dans le comité de la ZPV Berne.

Le premier vote, et le plus essentiel, a été l'élection de Sandra Rida Chafi comme présidente, sous des applaudissements nourris. Sandra, qui s'était mise à disposition pour ce poste, est la première femme qui dirigera les destinées de la ZPV Berne comme présidente.

Philippe a dirigé la section durant de nombreuses années de tout son cœur et avec un engagement hors du commun. Il laisse un grand vide. Merci Philippe pour tout ce que tu as obtenu et réalisé pour Berne. Avec son passage à la retraite fin 2009 la voie était libre pour un changement à la tête de notre section.

Les autres postes ont été repourvus comme suit : représentants des contrôleurs dans la commission des tours, Alex Zingg; membre de la CG, Adrian Schneider; membre remplaçant CG, Peter Roth. Toutes les fonctions ont ainsi pu être repourvues.

Thomas Sägger, de la Cope, nous a informés au sujet des affaires actuelles comme les demandes prioritaires, les problèmes avec le chargement des vélos; Aida, le nouveau concept de formation ainsi que sur un projet qui nous concerne tous, l'évolution du personnel de trains.

Ensuite, Sandra a pris la direction de l'assemblée générale, en commençant par féliciter Daniel Fankhauser pour ses 25 ans comme membre SEV ainsi que Reinhard Messerli pour ses 40 au SEV.

Le premier orateur invité, le président de la ZPV Andreas Menet nous a informés sur les éléments les plus récents du procès sur la CCT, ainsi que sur le nouveau système salarial Toco. Ce nouveau système salarial est très controversé chez nous. Dans les nombreux métiers dits de mo-



Sandra Rida Chafi.

nopole des CFF il est difficile de comparer avec d'autres métiers « semblables ». Les CFF vendent Toco comme attractif et moderne. Ainsi par exemple, les échelons de fonction doivent être réduits de 29 à 15. Les salaires doivent, comme dit ci-dessus, être comparés et adaptés/ajustés à ceux d'autres branches. Pour nous de la base, cela nous donne l'impression que les salaires seraient avant tout ajustés dans les échelons supérieurs tandis qu'il y aurait encore des économies vers le bas. Le métier des conducteurs devient toujours plus exigeant, avec davantage de voyageurs et les nombreuses tâches supplémentaires dont nous sommes chargés (Buon appetito). Le contexte avec les voya-

geurs n'est pas devenu plus simple (agressions). A cela s'ajoute encore des déductions marquées au niveau du salaire, avec la participation à l'assainissement de la caisse de pensions. Nous devons nous demander ce qui est censé être attractif et moderne quand on reçoit toujours moins de salaire pour toujours plus de travail. Le seul aspect moderne à ce sujet est que l'on s'octroie davantage dans les étages supérieurs, comme par exemple dans les banques.

Le président du SEV, Giorgio Tuti, a ensuite pris la parole et nous a mis au courant des affaires les plus actuelles du SEV. Une question toujours aussi brûlante reste la question de la Caisse de pensions des CFF. En ce moment, la balle est clairement dans le camp politique, lequel cependant n'investit pas suffisamment d'énergie pour traiter de ce thème. On peut probablement compter sur une décision vers 2011 seulement en ce qui concerne la caisse de pensions. Giorgio nous a ensuite informés sur d'autres sujets syndicaux, comme

les effectifs des membres, l'initiative TP, etc.

De manière générale nous devons nous attendre à des temps difficiles, car les entreprises de chemins de fer, pas seulement en Suisse, se raidissent et veulent clairement affaiblir les syndicats. Nous devons être vraiment sur nos gardes afin de faire passer nos demandes et de limiter le démantèlement général des prestations sociales (assurance accident, AVS, AI, etc.).

En conclusion de notre assemblée générale, il a été décidé de démarrer une enquête concernant les rotations afin de déterminer si on peut éventuellement changer les rotations, par exemple ne plus avoir de série de 6 jours. C'est maintenant en partie dépassé, à travers la décision selon laquelle le dépôt de Berne participera aussi au nouveau projet de structure d'équipe. Après la partie officielle, nous avons été à nouveau gâtés par l'équipe de cuisine de Martin Oberson et ensuite la soirée s'est achevée par l'accompagnement musical de Monika Schwarz.

René Bertsch

■ PV Neuchâtel

Embarquement sur l'« Uri »

Le but de notre sortie annuelle était le lac des Quatre-Cantons. 54 participants se sont retrouvés à la gare de Neuchâtel le 15 juin 2010. Au départ le temps n'était pas fameux, il pleuvait. Plus nous nous dirigeons vers Zurich et plus le soleil pointait son nez. Changement de train à Zurich et continuation du voyage vers Flüelen via Zoug-Arth-Goldau à travers les vergers zougois de césiers.

A Flüelen l'apéritif fut servi dans le jardin public devant l'embarcadere. Embarquement dans le vieux vapeur « Uri » où nous fut servi un délicieux repas dans la magnifique salle à manger 1^{ère} classe (plus de places en



Un des bateaux naviguant sur le lac des Quatre-Cantons, haut lieu touristique suisse.

2^{ème} classe pour le repas). Croisière magnifique dans un décor superbe jusqu'à Lucerne. Le temps libre à Lucerne a permis à chacun de visiter les environs et de se désaltérer dans les restaurants au bord de la Reuss en admirant le vieux pont de bois.

Le voyage continue en passant par l'Entlebuch. Changement de train à Berne et retour sur Neuchâtel. Journée réussie à la satisfaction de tous. Le comité remercie les participants pour leur présence et leur bonne humeur, preuve de leur attachement à notre section. Un grand merci à l'organisateur Y. Renevey.

Le secrétaire: M. Quartier.

■ Commission centrale RPV

Un membre Cope à élire

La commission centrale RPV s'est réunie en séance ordinaire à Buchs le 14 juin dernier. Les différentes divisions ont fait part de leurs communications. Daniel Purtschert a été élu à la Cope P surface. Félicitations à notre collègue RPV. Quant à l'élection d'un représentant du Tessin à la Cope P en remplacement d'Andy Ruch, partant, il y a deux candidats. La proposition de la sous-fédération RPV est d'élire Juri de Biasi, membre du comité central RPV. Merci aux collègues de voter pour lui, afin qu'il y ait un représentant du triage à la Cope. La commission centrale souhaite à tous un bel été, sans accident! Danilo Tonina

La plus ancienne sous-fédération SEV fête un bel anniversaire

125 ans et toujours jeune

Le 18 juin, sur le lac de Zurich, une cinquantaine de syndicalistes ont fêté le 125^e anniversaire de la sous-fédération du personnel des trains ZPV.

C'est sur la Bürkliplatz à Zurich, avec un parapluie à la main, que le président central ZPV Andreas Menet souhaite la bienvenue aux invités et les prie de prendre place sur le bateau « MS Wädenswil ». A son bord, Jakob Tribelhorn, ancien président central et président du comité d'organisation, serre la main de chacun et invite tout le monde à l'apéro. Pendant que le bateau lève l'ancre, Andreas Menet salue les invités: les président(e)s de section ZPV sont de la partie ainsi que le bureau de la sous-fédération et l'ancien président central Edi Müller avec son épouse Inge. Presque toutes les sous-fédérations SEV sont représentées par leur président central ou par un membre du comité central; Erwin Schwarb et Patrick Rouvinez sont là pour SEV Assurances. Le président SEV Giorgio Tuti, le vice-président Manuel Avallone et les secrétaires syndicaux Nick Raduner et Jürg Hurni sont de la partie, de même que le secrétaire central du SSP Kurt Altenburger qui a milité de nombreuses années durant en tant que secrétaire syndical SEV pour le personnel des trains. Last but not least, Toni Häne, chef de la gestion du trafic (VM) à la Direction Voyageurs, et Erich Rutschmann, chef de l'unité Personnel des trains à VM, sont à bord au nom des CFF.

« La ZPV peut fêter ses 125 ans parce qu'elle est allée avec son temps au lieu de le combattre », déclare Andreas Menet. C'est ainsi que « l'ancêtre est resté jeune ». Le président central remercie les représentants de l'employeur pour la « bonne collaboration »: « Vous avez toujours su vivre le partenariat social, même lorsque par moments les fronts se durcissaient, comme cela se produira probablement encore à l'avenir. » Comme la pluie tombe à torrents, Menet ne peut s'empêcher de faire remarquer que le beau temps qu'il a commandé n'est pas au rendez-vous, de même que les revendications présentées aux CFF ne sont pas toujours satisfaites.

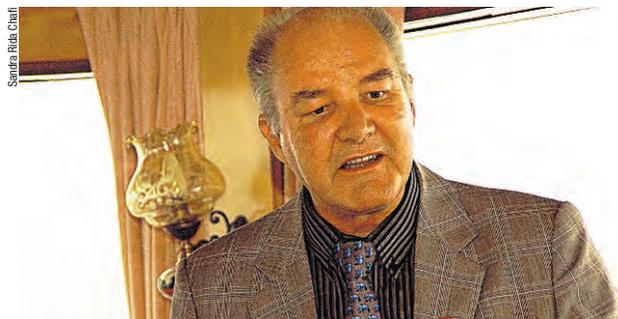
« Un partenariat social robuste »

Erich Rutschmann ne cache pas non plus qu'il y a parfois de grandes divergences d'opinions entre la ZPV et les CFF. Cela fait toutefois partie d'un « partenariat social robuste » et si l'on finit par s'entendre sur une solution, celle-ci est toujours mise en œuvre de concert, déclare Rutschmann. Il remet à Menet, à titre de cadeau, deux tableaux de service des années 20 « que l'on ne pourrait plus appliquer aujourd'hui » (Rutschmann). Effectivement, des tours avec trois prises de service et qui débutent avant 6 heures pour se terminer après 20 heures appartiennent au passé...

Toni Häne remercie pour la « collaboration constructive » et souligne la signification du personnel des trains en tant que « derniers cheminots ou cheminotes visibles » et en tant que « visages des CFF » dans ses contacts

avec la clientèle. « Epaulez-nous et saisissons cette chance unique! » Sous la direction du chef de train Peter Oberson, le Schwyzerörgeli-Quartett Schenkenberg berce les oreilles avant qu'on passe au buffet d'entrées. Avant d'attaquer le menu principal, Giorgio Tuti félicite la ZPV pour son haut degré d'organisation de plus de 90%. Le SEV a toujours pu compter sur la ZPV, c'est pourquoi le président espère qu'elle restera forte, engagée et tenace. Avant le dessert – entre-temps le bateau a déjà viré devant Rapperswil – Jakob Tribelhorn passe en revue les dernières 25 années de l'histoire de la ZPV (voir encadré) et en tire le bilan que voici: « Il n'y a pas eu d'année tranquille pour notre mouvement syndical. Les innombrables réorganisations et mesures de rationalisation ont requis toutes les forces de la ZPV. Pour le personnel touché, ce fut souvent difficile de comprendre les intentions des CFF. Nous avons pourtant toujours cherché à obtenir le meilleur pour le personnel des trains. Cela nous a parfois réussi, la Direction des CFF a aussi souvent décidé contre notre volonté. J'aimerais malgré tout retenir que les deux parties ont toujours négocié dans un esprit de partenariat social. » Après le café, le « MS Wädenswil » arrive à nouveau en vue de Zurich lorsque Andreas Menet, dans son mot de conclusion, souhaite à la ZPV 125 autres années dynamiques, si possible couronnées de succès, et une CCT de qualité, digne des CFF.

Markus Fischer/SA



L'ancien président central Jakob Tribelhorn était à la tête du comité d'organisation.



Le président central ZPV Andreas Menet avec le cadeau des CFF: des tableaux de service de 1927/29. On y trouve des tours de 14 heures, avec trois prises de service. Sans la SEV-ZPV, l'employeur les aurait à peine réduits de son plein gré depuis lors...

25 ANS D'HISTOIRE DE LA ZPV

1986: l'exploitation sans agent de train et les contrôles sporadiques sont introduits dans quatre agglomérations; l'instauration du badge nominatif provoque des débats passionnés au sein de la ZPV. Celle-ci compte encore plus de 3000 membres. 1989/1990: un avenir incertain conduit plus de 600 agents de train à profiter d'une retraite administrative ou à la carte (dès 58 ans); les fluctuations d'effectifs augmentent. Début des années 90: les sous-effectifs de personnel des trains conduisent à l'engagement de toujours plus d'assistants-trains. 1992: les CFF décident une réduction des sites de dépôts de 50 à 33 et retirent complètement le personnel des trains du trafic marchandises. 1993: nouvel uniforme sans casquette ni signes distinctifs de grade. 1994: les CFF suppriment à nouveau graduellement les assistants-trains et un plan social est mis sur pied pour eux – le premier dans l'histoire des CFF. Des gens sont engagés sur le RER zurichois pour un service de sécurité: la police ferroviaire est née. 1999: la réforme des structures a déjà coûté plus de 1100 postes d'agents de trains, il en reste encore environ 1700 à fin 1999. Mais comme le trafic augmente, de nombreux tours sont supprimés faute de personnel. 2001: première CCT CFF et instauration des commissions du personnel. Introduction de l'accompagnement international vers Innsbruck et Stuttgart. Le contrôleur s'appelle maintenant agent d'accompagnement des trains. 2002: les CFF introduisent les contrôles sporadiques professionnels; les trains du RER zurichois sont accompagnés dès 21 heures par des chefs de trains RER; avec la répartition du trafic grandes lignes (CFF) et régional (BLS), plusieurs collègues du BLS passent aux CFF. Les agressions sur le personnel des trains augmentent. 2004: la réforme des structures est terminée, il reste 23 dépôts d'agents de train. 2005–2008: la répartition des services est concentrée à Zurich et Lausanne, le Centre opérationnel Voyageurs est inauguré à Berne. Séparation intégrale entre le trafic régional et le trafic grandes lignes. 2009: les agressions persistant, les trains du matin du week-end sont renforcés par des patrouilles Securitrans; 125 postes sont créés pour l'accompagnement intégral à deux jusqu'en 2014; projet pilote « Buon Appetito » (« service à la place ») en 1^{ère} classe sur le Gothard. 2010: nouvelles structures de team et nouveau positionnement du chef de train; d'ici à 2011, les TGV Lyria vont être accompagnés jusqu'à Paris (+ 80 postes).

Jakob Tribelhorn/Fi/SA



Le chef de train Peter Oberson (à dr.) dans ses œuvres.



Le banquet d'anniversaire sur le pont supérieur du bateau MS Wädenswil de la ZSG.

Le comité SEV tire le bilan du premier semestre de son existence

Le comité cherche encore sa place

Le comité SEV n'a pas encore tout à fait trouvé ses fonctions au sein de la nouvelle organisation du syndicat. C'est ce que montre le bilan tiré après six mois.

Selon les nouveaux statuts, le comité SEV est désormais l'organe responsable de la conduite stratégique du syndicat. C'est exactement cette dimension stratégique qui semble manquer aux 21 membres de ce nouvel organe, selon la discussion

s'étant déroulée en séance après une demi-année de fonctionnement. Tandis que quelques membres ont critiqué le fait que les dossiers sont présentés au comité, selon eux, seulement lorsqu'ils sont déjà quasi pratiquement réglés, Giorgio Tuti a pour sa part demandé aux membres d'amener davantage de thèmes à l'ordre du jour des séances.

Plusieurs orateurs ont fait remarquer qu'il fallait absolument trouver une « trajectoire claire », c'est-à-dire déterminer ce qui est de la compétence du comité, ceci durant le deuxième semestre 2010. Ce qui est ressorti par

contre, et qui est positif, c'est que le comité fonctionne en équipe soudée et qu'il n'y a pas de guerres de tranchées entre sous-fédérations. Il y a également un « savant mélange » des professions et des âges.

Les membres ont finalement relevé qu'il fallait encore un peu changer la façon de participer aux discussions en séance pour éviter les longues discussions sans fin. Chacun devrait arriver à parfois laisser de côté une opinion différente durant un moment, afin d'aller de l'avant dans la discussion.

Peter Moor/Hes

LE COMITÉ EN BREF

- La distribution des mandats au sein du Conseil de fondation de la Caisse de pensions des CFF n'est pas modifiée, les quatre sièges du SEV restent donc occupés comme auparavant.
- Le comité a accepté des règlements spécifiques sur le temps de travail dans le domaine de la défense d'exploitation. Ceux-ci sont très spécifiques, puisqu'il s'agit d'une unité prête à intervenir à tout moment, qui a été réglementée sur la base de la CCT.
- Feu vert pour les conventions collectives de travail de trois entreprises vaudoises, le LEB, le VMCV et les TL, les trois conventions sont basées sur la convention cadre cantonale.
- Le comité a transmis deux points pour le Congrès de l'USS: un issu de la commission féminine au sujet de la discrimination salariale et un autre de la VPV Berne au sujet des frais des comptes-salaires.

pmo/Hes

Les citoyens et les citoyennes vont rejeter le démantèlement de l'assurance-chômage en septembre

A eux les bonus? A nous les malus? Plus de 140 000 personnes ont dit NON

Les 140 000 paraphes récoltés pour le référendum contre le démantèlement massif de l'assurance-chômage démontrent clairement qu'un malaise règne dans la population. Les gens ne comprennent pas pourquoi les hauts revenus seraient épargnés dans la révision de l'assurance-chômage alors que la population serait pénalisée. Un NON devra sortir des urnes le 26 septembre.

Des dizaines de milliers de personnes ont perdu leur emploi ces derniers mois, sans faute de leur part. L'avidité et la recherche de profit à tout prix du monde de la finance sont à mettre en cause, qui ont plongé des pans entiers de l'économie dans la crise. Les bonus des managers ont pourtant déjà

repris l'ascenseur; les profiteurs et autres spéculateurs font à nouveau tinter le tiroir caisse.

Le SEV a récolté 5 200 signatures

Dans ce contexte, il est donc scandaleux que la majorité de droite ait épargné les managers et très hauts revenus dans la révision de l'assurance-chômage, en leur offrant des cotisations plus basses. Par contre, ils ont pénalisé la population en augmentant les cotisations et en réduisant les prestations. Les 140 000 signatures déposées ce mardi 6 juillet indiquent clairement que les citoyens n'acceptent pas cette inégalité de traitement et refuseront la révision en septembre. Le SEV a contribué à l'aboutissement du référendum en récoltant 5 200 signatures.

Les top-managers et les profiteurs versent des cotisations proportionnellement plus basses que les salarié-e-s qui gagnent normalement leur vie. En effet, les retenues salariales sont plafonnées à

315 000 francs de revenu. C'est absolument incompréhensible. Si ces hauts revenus versaient eux aussi 2,2% de leur salaire à l'assurance-chômage, celle-ci encaisserait 440 millions de recettes supplémentaires. Par conséquent, quand le Conseil fédéral prétend que si les prestations ne sont pas réduites, il faudra obligatoirement augmenter les retenues salariales, il trompe tout simplement la population. Par contre, il omet de dire que si les hauts revenus cotisaient autant que les salarié-e-s qui gagnent normalement leur vie, il ne faudrait ni tailler dans les prestations, ni augmenter encore plus les cotisations que le Conseil fédéral ne le propose déjà dans la révision de l'assurance-chômage.

USS/ac

Le SEV était présent mardi dernier 6 juillet lors de la remise des signatures du référendum contre la révision de l'assurance-chômage à la Chancellerie fédérale.



Angle droit

L'accompagnement
des procédures AI

Un exemple du quotidien de l'équipe de protection juridique.

L'examen de l'état de santé et, souvent, le montant de la rente AI qui en résulte constituent un pourcentage élevé des cas traités au SEV. Les dossiers de l'assurance invalidité requièrent le plus souvent un travail de longue haleine car les procédures d'évaluation de l'AI durent longtemps. Cependant, les interventions des spécialistes SEV ont en général des répercussions positives sur le montant des rentes, sur les corrections de rente et sur les résultats des révisions de procédure. Les membres SEV peuvent collaborer activement à la procédure AI en invitant les médecins traitants à rédiger des rapports clairs et à faire suivre ceux-ci rapidement. Il est important de présenter aux médecins un profil d'exigences du métier exercé qui ne laisse planer

aucun doute. Les médecins ne sont en effet pas toujours conscients des exigences physiques que requiert tel ou tel métier. Les exigences devraient absolument figurer dans le rapport. Nous ne saurions assez insister auprès des membres concernés pour qu'ils collaborent aussi bien que possible et autant que cela est nécessaire à la procédure AI, afin qu'un tableau précis de la situation puisse être brossé. Les membres qui reçoivent un préavis ou une décision de l'AI sont invités à transmettre immédiatement le document au SEV en raison des délais de recours à respecter. La situation peut devenir délicate lorsque l'AI fait valoir un droit de restitution. Si elle débouche sur un cas de rigueur, celui-ci devra être examiné.

L'équipe de protection juridique

LE CAS DE RIGUEUR

Lorsque des prestations de l'AI sont versées sans raison valable d'un point de vue juridique, l'assuré est tenu de les restituer à l'AI. L'assuré qui ne sait pas qu'il a reçu cet argent à tort en sera toutefois exempté en cas d'extrême rigueur. C'est le cas lorsque le montant à restituer est trop élevé par rapport aux possibilités financières d'un assuré qui tomberait sous le seuil minimal d'existence. Le calcul des prestations repose sur la loi fédérale sur les prestations complémentaires à l'AVS et à l'AI (LPC). Un examen du cas de rigueur peut être demandé auprès de l'office AI responsable dans

les 30 jours qui suivent la réception de la décision de restitution des prestations. Le SEV met à profit les délais impartis par l'AI soit pour solliciter une décision susceptible de faire l'objet d'un recours, soit pour déposer un recours écrit après étude détaillée du dossier. Le « taux de réussite » du SEV est élevé lors de décisions portant sur les rentes qui ne donnent pas satisfaction. Les spécialistes du SEV étudient les rapports médicaux minutieusement, contrairement à l'AI. La seconde décision de l'AI est souvent favorable au membre après l'intervention du SEV.

TAUX D'INVALIDITÉ / DROIT À LA RENTE *

Taux d'invalidité:	dès 40%	= ¼ de rente
	dès 50%	= demi-rente
	dès 60%	= ¾ de rente
	dès 70%	= rente complète

Tout changement devra être annoncé sans retard à l'AI. Les prestations de l'AI pourront être réduites, voire refusées ou leur restitution pourra être requise si l'assuré manque à cette obligation (art. 7b, § 2, al. b de la LAI).

Rente AI / Rente de la CP CFF en remplacement de la rente AI

La rente annuelle de remplacement de la rente AI s'élève à 90% de la rente AVS maximale. Pour les bénéficiaires d'une rente AI partielle, la rente de remplacement sera tronquée du pourcentage équivalent à la rente AI partielle. L'assuré ou l'assurée a droit à une pension partielle et à une rente de remplacement partielle en cas d'invalidité professionnelle partielle (règlement de prévoyance de la CP CFF).
*(conformément à la LAI = loi fédérale sur l'assurance invalidité)

Es-tu membre SEV ?

Un de tes collègues n'est pas encore membre ?

80% des employés des transports publics sont membres d'un syndicat – rejoignez tous le SEV !
Si tu convaincs un collègue d'entrer au SEV, tu reçois une prime de recrutement de 50 francs.

Nos arguments ?

Le SEV se bat pour:

- des salaires avec lesquels nous pouvons vivre correctement;
- des temps de travail qui nous laissent le temps de vivre;
- des conventions collectives de travail (CCT), qui réglementent nos conditions de travail;
- et beaucoup plus encore...

Une chose est sûre:

plus un syndicat a de membres, plus il est fort !

Et donc meilleures sont les conditions de travail de la branche !

Veux-tu recevoir ton propre
contact.sev ?

Si tu deviens membre, tu recevras automatiquement le journal, car l'abonnement est compris dans la cotisation.

Mais les collègues d'autres domaines de travail et d'autres syndicats peuvent également s'abonner à *contact.sev*. L'abonnement annuel coûte 40 francs.

Ou veux-tu tout d'abord profiter d'un abonnement d'essai ?

Tu peux ainsi recevoir gratuitement 6 éditions de *contact.sev*, afin de te faire une idée précise de notre journal.



- J'adhère au SEV et je reçois automatiquement un abonnement à *contact.sev*.
- Je m'abonne à *contact.sev* au prix de 40 francs par année.
- Je souhaite profiter d'un abonnement à l'essai (6 éditions).

Nom/Prénom:	Recruté par:
Rue/Numéro:	Nom/Prénom:
NP/Localité:	Adresse:
Tél. (prof.):	Localité:
Tél. (privé):	Tél.:
Date/Signature	

Envoyer à: SEV, Steinerstrasse 35, case postale, 3000 Berne 6, ou faxer au 031 357 57 58 (ou envoyer les informations nécessaires par mail à christian.cuenoud@sev-online.ch).
Nous prendrons contact avec toi! Merci de ton intérêt! D'autres questions? info@sev-online.ch ou www.sev-online.ch

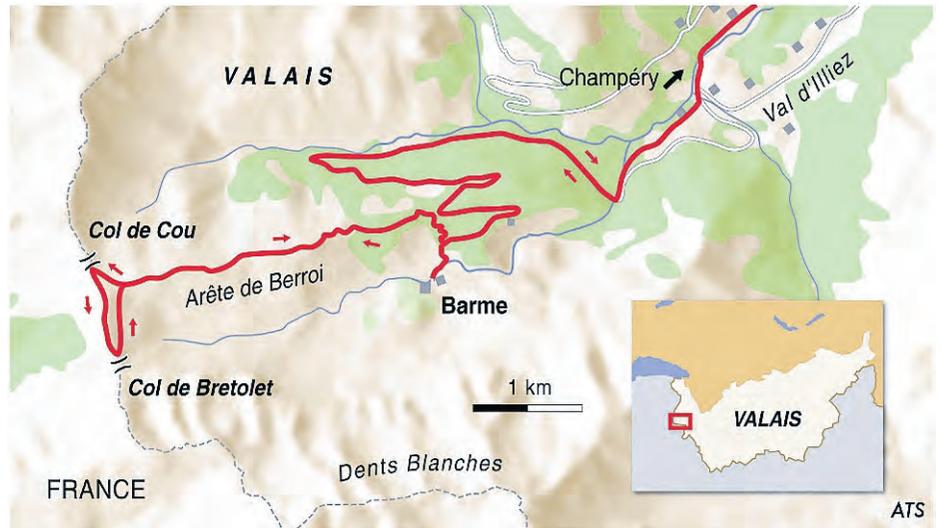
Entre Champéry (VS) et la frontière française

Sur le sentier des contrebandiers

Philippe Chambovey, président de la section VPT Plaine du Rhône, nous suggère une superbe balade sur un sentier jadis fréquenté par les contrebandiers.

Il est tout surpris Philippe Chambovey lorsqu'on lui demande s'il a une balade à conseiller aux lecteurs de *contact.sev*. D'ordinaire, nous questionnons le président de la section VPT Plaine du Rhône sur des problèmes de caisses de retraite – dont il

est un fin connaisseur – ou d'affaires syndicales relatives aux Transports publics du Chablais (TPC), compagnie au sein de laquelle il travaille comme mécanicien au dépôt des trains. Philippe Chambovey est domicilié dans la commune de Val d'Illeiez, au-dessus de Monthey. « Ce serait bien d'inviter nos collègues à faire une marche dans ma vallée. On rejoint Champéry avec l'AOMC (Aigle – Ollon – Monthey – Champéry), l'une des quatre lignes ferroviaires exploitées par les TPC. A partir de la gare de Champéry, pour rejoindre le sentier des contrebandiers, il faut marcher jusqu'aux pâturages de Barne. Il y en a pour environ deux heures de marche. Depuis Barne, 1492 mètres, il faut monter direction Col de Cou, 1921 mètres, en empruntant le sentier qui longe le sommet de l'arête de Berroi. Et là, mes aïeux, il y a une vue imprenable sur le domaine des Portes du Soleil d'un côté et



sur les massifs des Dents-du-Midi et des Dents-Blanches de l'autre côté. C'est une montée relativement facile pour laquelle il faut compter à nouveau deux heures de marche. Au col de Cou, nous atteignons la frontière française. Le long de ce sentier des contrebandiers, il y a des panneaux didactiques qui nous informent sur l'ac-

tivité de ces sympathiques hors-la-loi. Ils étaient très actifs durant la première moitié du siècle dernier. Ils passaient des cigarettes en France et revenaient avec du jambon et des alcools. Depuis le col de Cou, on peut rejoindre le col du Bretolet, en longeant la frontière française. Au col du Bretolet, il y a une station ornithologique. On y tend des filets

pour attraper les oiseaux migrateurs et les baguer.

Pour redescendre au pâturage de Barne, on peut emprunter à nouveau l'arête de Berroi ou prendre un autre chemin. A Barne, il y a deux cantines qui proposent une excellente restauration valaisanne.»

Alberto Cherubini



Philippe Chambovey.

PELLET PIOCHE: TANDIS QUE LES UNS TRAVAILLENT, D'AUTRES SE LA COULENT DOUCE. LE TOUR DE CHACUN-E VIENDRA. BONNES VACANCES À TOUTES ET TOUS !



IL Y A 50 ANS

La croissance doit profiter aux salariés

La marche extraordinaire de notre économie, l'accroissement considérable de notre revenu national, l'augmentation spectaculaire de la productivité – enregistrée également dans des entreprises offrant pour une large part des services, comme les chemins de fer – autorisent les salariés à revendiquer leur juste part de cette prospérité. En ce qui concerne la SEV, elle continuera, dans l'esprit des décisions de Zurich, à agir afin que cette part soit entièrement accordée. Elle le fera raisonnablement, comme jusqu'ici en connaissance des lois de la solidarité qui régissent également notre économie.

« Temps de travail basé sur la confiance » – malédiction ou bénédiction ?

Les excès (de travail) sont malsains !

Toujours plus d'employés CFF sont sollicités, voire contraints de renoncer à noter les heures de travail accomplies. Quels sont les avantages et les inconvénients et quelles sont les bases légales ?

Le séminaire des cadres à Berne s'est penché sur cette question intéressante et actuelle. Le même jour avait lieu un concert d'AC/DC au stade de Suisse... Cela a peut-être contribué au fait que les participants n'étaient pas très nombreux.

Les deux parties à l'écoute

Afin de mettre sur la table les avantages et les inconvénients du temps de travail basé sur la confiance, le SEV a invité Eveline Mürner, responsable de la politique du personnel aux CFF, et Doris Bianchi, secrétaire centrale de l'USS. Eveline Mürner a présenté les faits : 86% des collaborateurs des CFF notent ou enregistrent leurs heures. Travaillent sans noter les heures seulement les 3% de cadres supérieurs et d'employés selon CO qui ne sont donc pas soumis à la CCT, et les 5% d'employés des échelons de fonction 21 à 29 pour lesquels il est obligatoire de renoncer à noter les heures. 6% des employés CFF répartis jusqu'au 20^e échelon de fonction ont décidé volontairement de renoncer à noter leurs heures. Pour ces personnes, les ponts liés aux jours fériés sont considérés comme prétravaillés et elles reçoivent tous les 7 ans une compensation : si elles prennent 5 jours non payés, elles reçoivent des CFF 20 jours payés et pour 10 jours non payés, les CFF octroient 30 jours de congé payé.

Pour Eveline Mürner, les avantages sont plus nombreux que les inconvénients : le temps de travail peut être réparti de manière autonome, on peut endosser plus de responsabilités et des pauses plus longues sont possibles. Les CFF profitent de la flexibilité par rapport aux mandats, de la meilleure sa-

tisfaction du personnel, de la simplification et de la plus grande attractivité des postes. Mais il y a aussi des inconvénients : le contrôle social augmente dans les teams, tout le monde n'est pas capable de prendre ses responsabilités et de s'organiser, la masse de travail augmente.

Un équilibre doit être conservé

Doris Bianchi a déclaré que ce thème faisait pas mal de remous. Le temps de travail est un élément essentiel du contrat de travail qui n'est pas lié à l'obtention d'un résultat mais à la mise à disposition d'un potentiel de travail. C'est pourquoi le fait de noter les heures effectuées correspond à la logique du contrat de travail. Un renoncement à cette pratique est seulement sensé et possible si le temps de travail et le volume de travail sont équilibrés.

Les modèles de temps de travail complexes qui sont les plus appréciés aujourd'hui, comme par exemple le temps de travail annualisé, ne fonctionnent pas sans que les heures soient notées. Le travail à temps partiel est pratiquement impossible sans noter les heures. Doris Bianchi insiste sur le fait qu'en cas de renoncement à noter les heures, il doit être possible de réclamer sans perdre la face lorsqu'on a trop de travail. Mais de nos jours, ceci n'est pas le cas, car les prestations et les capacités sont stylisées et pratiquement réduites à des valeurs absolues.

La discussion animée montre qu'en cas de renoncement, il règne souvent une divergence entre ce à quoi on aurait droit et la réalité. « Il y a différentes interprétations », concède Eveline Mürner. Le temps de travail basé sur la confiance n'est pas possible sans relation de confiance justement. Et si tout le monde travaille trop, cela n'est pas une situation de confiance. C'est pourquoi le fait de noter les heures sert aussi à la protection personnelle. Un renoncement ne va pas de pair avec un frein de l'engagement de personnel. Le temps de travail basé sur la confiance ne doit pas servir à réaliser des économies.

pan/mv



Doris Bianchi (à g.) et Eveline Mürner, les oratrices, et Daniel Trolliet, secrétaire syndical SEV, modérateur de ce séminaire.

QUAND LE TRAVAIL MET LA SANTÉ EN DANGER

Le professeur Andreas Krause, chargé de cours sur le management de la santé dans l'entreprise à l'école supérieure du nord-ouest de la Suisse, a dû s'excuser pour raison de santé. Dans ses recherches, Krause s'est intéressé aux risques pour la santé du temps de travail basé sur la confiance.

Il s'est aussi intéressé au phénomène de la « propre mise en danger intéressée ». Il faut comprendre par là que certains employés travaillent d'une manière qui met en danger leur santé afin d'atteindre les objectifs fixés (trop haut), par peur de l'échec ou de perdre leur poste de travail. Le symptôme du « présentisme », soit le fait de travailler même en cas de maladie ou de capacité réduite, y est lié et il est en augmentation. Les personnes qui sont les plus exposées à développer de tels comportements sont les employés d'entreprises qui dirigent leur personnel en se basant sur les objectifs (« Management by objectives »). Dans les administrations publiques et privées, on parle aussi parfois de « gestion administrative axée sur les résultats ».

Dans un tel contexte, une « culture de dépréciation du temps » se développe : le temps de présence ou de travail perd sa signification, en particulier aussi longtemps que les objectifs ne sont pas atteints. Les heures supplémentaires accumulées avec

l'horaire flexible ne peuvent pas être diminuées ni compensées, puisque les objectifs à atteindre ont la priorité. Si tout le monde renonce à l'enregistrement des heures, cela devient impossible de vérifier si les objectifs fixés peuvent être atteints dans le laps de temps à disposition.

La flexibilité a ses limites

« Chaque collaborateur est un entrepreneur » : cette forme de gestion fait aussi son apparition dans les entreprises de transports publics – chaque mécanicien de locomotives, chaque employé de la vente dans toutes les gares devrait penser « entreprise ». Dans les entreprises structurées sur un modèle hiérarchique, cela mène inévitablement à une pression verticale exercée sur les collaborateurs. L'augmentation de la productivité à laquelle l'entreprise aspire n'est pas bénéfique pour les employés, ni sur le plan du salaire, ni sur celui du temps de travail. Bien au contraire, les objectifs sont fixés de plus en plus haut et le personnel contribue lui-même aussi à ce que la pression augmente continuellement.

L'horaire flexible qui, comme son nom l'indique, peut s'adapter aux besoins de l'employeur et des employés, est ce qu'il y a de mieux pour la santé, constatent les experts. Mais cela est vrai seulement si les heures supplémentaires peuvent être compensées. Si

cette compensation n'est pas possible à courte échéance (plus ou moins dans le courant de la semaine), un enregistrement du temps de travail serait nécessaire afin de savoir combien d'heures supplémentaires ont été réalisées. De plus, la Loi sur le travail fixe la limite supérieure du temps de travail hebdomadaire à 45 ou 50 heures selon la branche. Il faut pouvoir contrôler que cette limite soit respectée.

Là où la gestion du personnel est basée sur les objectifs, la motivation personnelle des collaborateurs est élevée. Les succès peuvent être attribués au mérite personnel. La personne a plus d'autonomie, elle est fière et a une bonne opinion d'elle-même.

Mais si on ne rencontre pas le succès escompté, alors les sentiments négatifs nous envahissent. Afin de pouvoir reconnaître suffisamment tôt de telles répercussions négatives, il faut faire attention aux signes précurseurs : est-ce que la « propre mise en danger intéressée » est une pratique courante dans l'entreprise ? Qui est particulièrement touché ? Quelles sont les zones d'ombre de l'augmentation de la productivité ? Les collaborateurs et les cadres doivent être formés afin de reconnaître à temps les développements négatifs aussi bien sur les individus que sur l'entreprise et de pouvoir mettre en route des mesures correctrices en cas de besoin.

pan/mv

Les pompiers professionnels ferroviaires d'aujourd'hui misent sur les compétences

« Tu dois simplement faire ton boulot »

Beaucoup sont fascinés pas les pompiers et n'en font pas partie. Pour Andrea Signer, l'intérêt est venu seulement avec la pratique.

En Suisse, il y a douze corps de pompiers professionnels. Celui du BLS en fait partie. La lutte contre le feu n'est qu'un de leurs domaines d'intervention.

A côté de la gare de Frutigen, à l'entrée Nord du tunnel de base du Lötschberg, on trouve une grande halle de fabrique; elle a été construite pour l'entretien des véhicules pendant le percement du tunnel. Celui-ci réalisé, elle a été réaffectée et héberge aujourd'hui le « centre d'intervention » des pompiers professionnels du BLS et des pompiers locaux de Frutigen. Les deux corps de pompiers sont donc logés sous le même toit mais ils restent séparés sur le plan organisationnel et personnel.

Le BLS disposait depuis longtemps déjà de sa propre défense d'entreprise et de ses propres trains d'extinction et de sauvetage. Elle se composait de collaborateurs qui exerçaient leur activité de pompier à côté de leur activité professionnelle normale. Cela paraissait judicieux mais il fallait instruire beaucoup d'employés pour ce service de pompiers et l'instruction ne pouvait pas être poussée très à fond. En outre, on ne



On peut aussi sourire durant un exercice...

savait jamais de combien de personnes on allait disposer lors d'un gros pépin car beaucoup n'étaient pas sur place au moment crucial. C'est pourquoi, dans la perspective de l'ouverture du tunnel de base du Lötschberg, un « service d'intervention » a été créé et professionnalisé. Il y a aujourd'hui 12 officiers du feu qui sont responsables, non seulement dans le tunnel de base mais aussi sur tout le territoire du BLS en surface, d'intervenir en situation de danger et d'assurer les sauvetages. Le commandant, qui a le rang de lieutenant-colonel, dispose de deux majors, d'un capitaine, de 7 premiers-lieutenants et d'un responsable administratif. Andrea Signer de Spiez, seule femme de ce corps d'officiers, a le rang de premier-lieutenant. La native de l'Oberland bernois aborde les visiteurs avec beaucoup de charme et les sceptiques qui imaginent une « Rambo » féminine sont vite rassurés. Andrea Signer est tout sauf une « femme née pompier » : contrairement à Obélix, elle n'est pas tombée toute petite dans la marmite ! Notre collègue a commencé sa carrière aux chemins de fer comme agente du mouvement aux CFF à Lucerne. En 2000, elle revint dans son Oberland natal et devint cheffe de station au Jungfrau-joch. Souvenez-vous : en octobre 1972, le feu avait éclaté dans la gare ferroviaire la plus haute d'Europe, la maison des touristes de 1912 et la cabane de montagne de 1924

avaient totalement brûlé. Madame la cheffe de gare Andrea Signer a dû dès lors suivre une formation de pompier, sans être particulièrement attirée par ce domaine. Lors de son transfert au BLS, elle est restée incorporée dans la défense d'entreprise, comme cheffe de groupe avec le TES (train d'extinction et de sauvetage). C'est là aussi qu'elle a accompli sa formation d'officier ; il y avait 12 exercices par année et elle travaillait à côté de cela comme cheffe du mouvement. Lors de la professionnalisation des pompiers ferroviaires, elle s'est dite : « C'est tout ou rien ». Et elle a choisi « tout ». Ses connaissances de cheffe du mouvement lui ont été utiles lors de son transfert, chaque personne amenant un background différent avec elle.

Des tâches diversifiées

La question tombe naturellement : « Que font les pompiers quand ça ne brûle pas ? » Andrea Signer nous répond qu'il n'y a heureusement que peu d'incendies et peu d'accidents de personnes ». Mais le rayon d'action des pompiers professionnels est important : ils sont requis en cas de problèmes techniques, lorsque des trains tombent en panne et ne repartent pas. Les officiers, en tant que « chefs d'intervention », sont responsables de définir la tactique de « conduite de l'événement ». Des contrats de prestations sont conclus avec les pompiers locaux des com-

tes de Spiez où elle habite. Il est toutefois évident qu'aucune activité de loisirs n'est possible lorsqu'elle est de piquet. Lorsque je lui demande si elle se sent toujours « exotique » en tant que femme pompier professionnel, elle cherche à éluder la question : « Tu dois simplement faire ton boulot », c'est sa devise. Il lui faut naturellement être sportive et physiquement en forme pour ce travail, son amour de la nature et des activités en montagne lui sont utiles dans ce sens.

Pas de militantisme féminin

Andrea Signer est membre du SEV depuis 20 ans mais elle reconnaît qu'elle n'y est pas très active. Elle a cependant participé une fois à une journée des femmes mais le thème ne l'a guère concernée. L'égalité va de soi pour elle, être un homme ou une femme ne soulève pas de question particulière, cela ne vaut même pas la peine d'être évoqué.

La musique pour l'équilibre

La musique constitue un dérivatif pour Andrea Signer – elle a suivi une formation de direction à l'école supérieure de Musique de Lucerne. Elle dirige actuellement deux groupes de cors de chasse : les Parforchhornbläser de l'Oberland bernois et le groupe de cors de chasse d'Unspunnen. Jouant elle-même du cor, elle renforce divers groupes de musique.

pan/SA

INFO

Pour pouvoir garantir la sécurité de l'exploitation du tunnel de base du Lötschberg, ce sont environ 160 pompiers des cantons de Berne et du Valais qui, au cours d'exercices de grande ampleur, se sont préparés aux interventions en cas de catastrophe. Dans de tels cas, il n'y aurait pas que les TES du BLS et des CFF qui interviendraient mais aussi les spécialistes de la lutte chimique, les services de santé, la police, la sécurité civile et des chauffeurs et chauffeuses de bus (pour les évacuations).

BIO

Plt Andrea Signer, cheffe d'intervention



Andrea Signer est originaire d'Interlaken. Elle a accompli un apprentissage d'agente du mouvement ferroviaire aux CFF

où elle a travaillé 11 ans. De 2000 à 2004 elle a fonctionné comme cheffe de la station du Jungfrau-joch, compagnie des Chemins de

fer de la Jungfrau SA. Elle a ensuite passé au BLS comme cheffe du mouvement à Interlaken Ost puis, dans la perspective de l'ouverture du tunnel de base du Lötschberg, comme cheffe du mouvement à Spiez, là où elle a participé ensuite aux tests pour la mise en service du tunnel. Après son ouverture, elle cherchait des nouveaux défis. Elle les a trouvés en 2009 lorsque le corps de pompiers ferroviaires a été professionnalisé.