

Rémunérations des patrons

Une motion visant davantage de transparence dans les salaires des directeurs du secteur subventionné vaudois a été déposée au Grand Conseil vaudois. **Page 5**

Sous-traitants TPG: amélioration en vue

Grâce à la mobilisation du personnel et au soutien du SEV, la situation semble s'éclaircir du côté de la RATP: la semaine de 5 jours va être introduite! **Page 8**



Travys: pétition

Les conducteurs de bus sont mécontents et le feront savoir à leur direction. **Page 13**

Les négociations de la CCT CFF ont débuté

Ne pas décevoir le personnel!

Les CFF seraient bien avisés de répondre aux attentes de leurs collaborateurs, car le sondage auprès du personnel était très clair.

Pourquoi les résultats du dernier sondage sur la satisfaction du personnel étaient-ils si bas? Le sondage du SEV donne des réponses claires: le personnel attend des améliorations significatives, en matière de retraite anticipée,

de temps de travail (afin que les loisirs soient mieux planifiables), d'évolution salariale, d'évaluation du personnel et d'indemnités.

Dossier pages 10 à 12



Les quelque 130 délégués CCT débattent et choisissent démocratiquement.

Salaire minimum, immigration de masse et pauvreté

La crise et la pauvreté

Le directeur bernois de la santé publique et de la prévoyance sociale se sent concerné par la problématique de la pauvreté, de par sa profession. Interrogé par *contact.sev*, il s'exprime sur les conséquences de l'initiative sur l'immigration de masse. Il pense notamment que les salaires vont maintenant subir une pression, en particulier si une crise économique qui fait perdre des places de tra-

vail surgit. Et si l'initiative sur le salaire minimum est acceptée, il faudrait selon lui des mesures d'accompagnement pour les entreprises concernées. Pour la lutte contre la pauvreté et en particulier les «working poor», l'acceptation de cette initiative et la réalisation de ses revendications seraient très importantes.

Interview pages 6 et 7

ÉDITO

Conscients de notre responsabilité

Beaucoup de sujets publiés dans ce numéro de contact.sev ont, en y regardant de plus près, un point commun: lorsque les CFF introduisent des contrôles sur les chantiers, afin d'être sûrs que les entreprises tierces privées respectent les directives, ça a un lien avec les mesures d'accompagnement liées à la libre circulation des personnes. Mais lorsque la libre circulation des personnes est remise en question par un oui à l'initiative contre l'immigration de masse, ces mesures d'accompagnement sont également mises en danger. Si les mesures d'accompagnement sont mises en danger, il n'y a qu'un instrument facile à mettre en place, qui permet de protéger les travailleuses et travailleurs: ce sont les conventions collectives de travail. L'initiative pour le salaire minimum, sur laquelle nous voterons en mai, est devenue d'autant plus importante: elle demande la mise en place de conventions collectives de travail à tous les niveaux. Nous sommes contents que notre branche soit bien protégée par des conventions collectives de travail (à l'exception de quelques entreprises incorrigibles). Et nous sommes d'autant plus conscients de notre responsabilité lors du renouvellement de notre plus grande convention, la CCT CFF.

Giorgio Tuti, président SEV

Le service de sécurité: pas n'importe quel service

Les 50 collaborateurs du service de sécurité des CFF amènent une contribution importante à la sécurité dans les transports publics des régions de Zurich et de Lausanne/Genève. La raison pour laquelle les CFF ne veulent tout à coup plus employer leur propre personnel, formé spécifiquement pour les transports publics, n'est pas claire.

Page 9

EN VITESSE

Genève: le SEV et les syndicats français

■ Une rencontre a eu lieu récemment entre Valérie Solano, secrétaire syndicale SEV à Genève, et quatre représentants des syndicats français SUD, CGT et CFDT. Les grandes différences de conditions de travail constatées entre les employés sous contrat français et les employés sous contrat suisse sont problématiques pour les syndicats, qui ont donc étudié la possibilité



Valérie Solano, secrétaire syndicale SEV à Genève.

d'agir ensemble. « On constate malheureusement que les possibilités sont limitées » explique Valérie Solano, qui est toutefois satisfaite de cette rencontre, puisqu'elle a été invitée à participer à une rencontre fin mars entre l'entreprise elvetino et les syndicats français, rencontre obligatoire légalement côté français et qui a lieu tous les mois! Ce sera l'occasion pour elle de voir quels sont les échanges entre la direction et les syndicats côté français.

Pour rappel, les employés sous contrat suisse travaillent davantage d'heures et bénéficient de moins d'heures de récupération que leurs collègues sous contrat français.

CEVA: toujours pas de décision

■ On devait connaître le nom du constructeur des voitures destinées au CEVA d'ici fin 2013 normalement. Et finalement, le délai a été repoussé à fin mars 2014. Ce retard s'expliquerait, selon le quotidien gratuit « 20 minutes », par la difficulté qu'ont Français et Suisses à choisir quel pays obtiendra le juteux marché: 42 rames à 10 millions de francs pièce.

Le SEV a introduit un nouveau modèle de comptabilité hypertransparent

Les finances SEV n'ont jam

On sait où est passé chaque franc: c'est le principe du nouveau modèle de comptabilité mis en place au SEV. Le comité reçoit désormais des informations plus détaillées qu'auparavant.

En traitant le budget 2014, le comité était surpris de sa nouvelle présentation. La première impression était que tout avait l'air plus opaque. Mais Aroldo Cambi, l'administrateur des finances, a bien expliqué le nou-

veau principe au comité lors de la première séance de l'année. Il a souligné que le SEV serait de toute façon légalement contraint d'avoir davantage de transparence; en même temps, ce nouveau modèle permet de

s'adapter aux standards actuels. Le principe se nomme « true&fair-view », c'est-à-dire des comptes et un bilan qui représentent une image fidèle de la réalité.

« Nous nous mettons à nu »

Les comptes sont désormais séparés en deux parties: il y a une vue purement financière, qui montre si les entrées et les

dépenses sont équilibrées ainsi qu'une vue par domaine, qui montre avec quelles tâches on a des rentrées financières et quelles sont les tâches qui occasionnent des dépenses. Le « principe du produit brut » veille à ce qu'aucune dépense ou qu'aucun revenu ne puisse être caché. « Nous nous mettons à nu devant le comité » a expliqué Aroldo Cambi.

Le comité en bref

De nouveaux visages lors de la séance: Peter Käppler, qui a pris sa fonction de président central AS en début d'année et Carmine Cucciniello, qui était également présent pour la première fois, en tant que membre suppléant pour la ZPV.

Un **autre changement** en vue: Urs Mächler quittera la présidence centrale LPV en mars, car il change de poste au sein des CFF.

Les paiements au **fonds de lutte pour les votations**, décidés par le comité en novembre 2011, ont été suspendus. Il y a suffisamment d'argent dans ce fonds pour l'instant.

Trois conventions collectives d'entreprise ont été présentées au comité: suite à la signature de la CCT pour les remontées mécaniques bernoises, le **Brienz-Rothorn-Bahn** a conclu une convention d'entreprise avec

le SEV, qui reprend les dispositions de la CCT cadre et amène des améliorations en matière d'indemnités. La convention d'entreprise de la **compagnie de navigation Lac Inférieur et Rhin** a été renouvelée et amène des améliorations en matière de salaires. Au **Südostbahn**, on a ajouté le règlement des frais à la convention, qui ne pourra donc à l'avenir être modifié qu'avec l'aval des deux parties.

Les détails restent à l'interne

Pour les membres du comité, les explications ont beaucoup apporté. Ils sont également conscients qu'en tant qu'organe stratégique, ils auront connaissance de davantage de détails que ce qui est publié à par le SEV. « Les données internes à l'entreprise sont à protéger et ne sont utiles qu'aux organes de direction. Le tout sera présenté pour acceptation pour la première fois avec ce modèle-là lors de la séance du comité de mars.

Peter Moor/Hes

De meilleurs contrôles sur les chantiers

On ne pourra plus fermer

Ça bouge lentement au niveau politique, c'est bien connu. Mais le SEV a réussi, en six mois et à force de travail acharné, à obtenir un beau succès.

On parle ici des violations de la loi sur le travail dénoncées en septembre dernier par le SEV et le syndicat Unia (où les employés de la construction sont syndiqués). Les syndicats avaient en effet mis le doigt sur des violations ayant lieu sur les chantiers CFF en Suisse, violations connues de l'Office du travail du canton de Zurich mais sur lesquelles tout le monde continuait à fermer les yeux. L'émission suisse

alémanique « Rundschau » sur SRF 1 en avait longuement parlé (voir *contact.sev* n° 18/13). Giorgio Tuti, président SEV, avait alors expliqué que « c'était très préoccupant qu'il y ait des lois qui ne soient pas respectées. Et qui plus est que cette situation soit tolérée par le service qui est chargé de les faire respecter, même si ces violations augmentent le risque d'accidents sur les chantiers.

Les CFF sont également responsables de cette situation: ils ont connaissance de ces violations sur leur réseau. Comme ce sont les CFF qui sont les mandants, ils ne devraient pas accepter cette situation. »

De nouveaux inspecteurs à l'interne

Quatre mois seulement après cette émission de télévision, les CFF et l'Association suisse des entreprises de construction de la voie (VSBTU) ont signé une déclaration d'intention commune, où il est expliqué que les CFF engageront à l'avenir quelques inspecteurs de la construction qui veilleront au respect des lois, des contrats et des directives internes aux CFF sur les chantiers. Ces contrôles devraient débuter en mars et seront développés par la suite. Cette information a fait l'objet d'un communiqué de presse de la part des CFF, mais diffusé un peu plus discrètement que

l'annonce de baptêmes de nouvelles locomotives.

La sécurité ne doit pas en pâtir

Les contrôles auront lieu dans un domaine où la sécurité doit être reine. Lorsque les temps de travail maximums sont dépassés et les tours de nuit sont plus longs qu'autorisés sur des chantiers, il en va de la sécurité, non seulement des employés mais aussi de l'exploitation ferroviaire. Les contrôles supplémentaires ont bien sûr un coût: non seulement le travail des inspecteurs en lui-même mais également les mesures qu'ils préconiseront pour éviter un rythme de travail qui ne puisse être tenu qu'au détriment du respect de la loi sur le travail.

ais été aussi claires

RETOUR SUR LE WEEK-END DE VOTATION

La satisfaction à propos du vote sur FAIF est ternie par le oui à l'initiative sur l'immigration de masse

On a beaucoup discuté, lors du dernier comité, des résultats des dernières votations. « Je n'ai pas pu me réjouir totalement du oui à FAIF », c'est ce sentiment-là qui prévalait dans la bouche des orateurs. La déception suite au oui à l'initiative sur l'immigration de masse a été fortement mise en avant, même si les orateurs sont bien conscients qu'une partie non négligeable du personnel des transports publics a voté oui. « La Suisse n'est pas raciste » ont déclaré trois orateurs, qui ont un point commun: ils sont des secondos et connaissent bien le sujet de l'intégration pour l'avoir vécu. Le oui est pour eux davantage l'expression d'un mécontentement général et d'une vague peur des étrangers.

FAIF: toutes les déclarations n'étaient pas nécessaires...

En analysant le résultat de FAIF, on a mis en avant le fait que le SEV a beaucoup fait pour cette votation et a fait « ce qu'il fallait faire ». Les différentes actions dans les gares et les trains ont entraîné une forte solidarité au sein du SEV, car tous les membres issus des diverses entreprises ont lutté ensemble pour le même projet. Le fait que les CFF aient critiqué publiquement ces actions, au lieu de remercier le syndicat pour le soutien, n'a pas été compris par le personnel.

Mais tous n'avaient pas pensé à un tel succès, surtout en raison de la réduction des déductions fiscales possibles pour les déplacements.

La plus grande critique des membres du comité concernait certaines personnalités des chemins de fer et de la politique, qui se sont exprimés avant la votation, ont fait les gros titres, alors que cela desservait la cause. On parle ici en particulier d'Andreas Meyer au sujet de coûts des trains à deux étages pour le trafic longues distances, d'Ulrich Gygi, président du Conseil d'administration des CFF, au sujet des augmentations des prix des billets et de Doris Leut-hard, conseillère fédérale, qui a fait pression en disant que sans FAIF, il n'y aurait pas de fonds pour les routes. « Il y a très peu de personnes qui se sont mobilisées contre, à part ça » a fait remarquer Giorgio Tuti, ironiquement.

les yeux

« Cela signifie concrètement que les entreprises de construction de voies et les CFF doivent recruter suffisamment de personnel et le former », explique Manuel Avallone.

Eviter les violations de la loi

Ce n'est pas l'interprétation livrée par les CFF et la VSBTU. Philippe Gauderon, responsable de CFF Infrastructure, s'est exprimé ainsi: « Nous ne tolérons pas de violations des directives légales et contractuelles » et Konrad Schnyder, président VSBTU, a complété: « Avec l'introduction d'inspecteurs de la construction, nous nous attaquons à un problème qui a pris de l'ampleur avec l'augmentation de l'activité de

construction et d'entretien sur le réseau ferroviaire ainsi qu'une augmentation du manque de main-d'œuvre. » Les CFF et la VSBTU veulent profiter des connaissances des contrôleurs pour optimiser les processus de construction et mettre en place des mesures d'amélioration.

Le besoin est démontré

La politique de l'autruche, à savoir enfouir sa tête sous le sable pour ne rien voir ni entendre, c'est une méthode qui n'a plus d'avenir dans le domaine des chantiers ferroviaires. Chacun doit prendre ses responsabilités! Et on ne parle pas de petits montants: chaque année, les contrats CFF octroyés

aux entreprises de construction se montent à 400 millions de francs. De plus, avec l'acceptation récente de FAIF, les besoins ne vont pas vraiment diminuer! Les temps de travail et les conditions de travail des employés travaillant sur les chantiers des entreprises privées et des CFF sont réglés par des directives légales et contractuelles. Chaque entreprise est responsable du respect de ces directives. Avec cette nouvelle déclaration d'intention signée par les CFF et la VSBTU, on reconnaît le besoin d'améliorations. En plus des inspecteurs de l'Etat (en insuffisance), des inspecteurs des CFF contrôleront donc les chantiers dès mars 2014.

pan/Hes

CARNET DE BORD

Un métier c'est pas rien !

■ « J'ai l'impression d'être une vieille chose obsolète en demandant encore et encore un cahier des charges et plus encore en insistant sur le comment bien faire notre métier ! » me disait une bibliothécaire. Elle me disait, dépitée, n'en plus pouvoir de se battre avec la sensation d'être conservatrice. Aujourd'hui les bibliothécaires de métier voient les aides-bibliothécaires faire le même travail, de la recherche à l'indexation, en passant par l'accueil. Non que ces nouveaux aides ne soient pas compétents, car la question n'est pas là, mais ils sont chargés de tâches au mieux apprises sur le tas, au pire réalisées au petit bonheur la chance. Alors qu'un métier, patiemment construit de consensus et de solidarité, d'adaptation et de tradition, se transmet au travers d'un apprentissage. Je parle là du système d'apprentissage, mais aussi du temps donné à la formation d'un nouvel arrivant. Car faire un métier, c'est aussi devenir celui qui maîtrise ce métier. Dans le cas des bibliothécaires, cela signifie que lorsqu'elles indexent les livres, elles le font selon des règles, apprises dans l'immersion, la connaissance de l'univers du métier et de leur connaissance personnelle. Car voyez-vous on n'indexe pas les ouvrages de droit comme les livres de poésie ! L'indexation étant les mots-clés qui permettent de faire des recherches dans les catalogues. « N'importe qui peut faire ça ! Pas besoin d'être un génie. » entend-on, « Google le fait très bien ! ». En fait, non. Car il ne s'agit pas de vérifier si le mot « lutte » se trouve dans un texte – on trouverait alors des textes traitant de la « lutte à la culotte » comme de la « lutte des classes » sans discernement –, mais bien de contextualiser l'ouvrage ou l'article afin qu'un chercheur le trouve et nullement par hasard.

Cet exemple pour dire que lorsque l'on a réduit un métier à sa portion congrue, à une série d'actions et de gestes qui, assemblés, produiront quelque chose, ce quelque chose étant ce qui est voulu par le management, on ne peut pas, devenu un minuscule maillon de la chaîne, maîtriser son travail. C'est bien cela que les logiques issues du taylorisme et du capitalisme ont patiemment mis en place. Séquencer le travail. Fractionner les métiers. Atomiser les solidarités. Aujourd'hui on a des compétences, qui comme des pièces interchangeables, peuvent être utilisées au gré des restructurations, au mieux des choix de carrière, dans la grande machine à faire de l'argent. Les métiers sont devenus des définitions à géométrie variable dont on tord la sémantique et les cahiers des charges en fonction des besoins du marché.

Pourtant, ce qui fait un métier c'est exactement le contraire, c'est l'exercice commun du travail, les règles sur lesquelles on s'accorde, ce qui fait qu'ensemble on met à jour ce qu'est une tâche bien faite, et comment elle est bien faite. Les règles qui régissent les métiers sont en même temps celles qui produisent le vivre ensemble, la convivialité et la solidarité. Disqualifier un métier, le vouer à l'obsolescence, c'est réduire des savoir-faire et des savoir-être à néant, mais surtout, c'est rabaisser ceux qui l'exercent. Il devient facile ensuite de baisser les salaires ou d'exercer du dumping !

Je dirais pour conclure que garder les identités de métier, c'est préserver notre autonomie non pas comme « la possibilité de faire tout et le contraire de tout sans avoir à reconnaître de limites ni à subir de conséquences », mais « comme élaboration de la responsabilité dans un choix conscient de ses attachements, et comme fidélité à ses engagements »*. Pas moins !

Valérie Solano

*Bertrand Louard, *Quelques éléments d'une critique de la société industrielle*



La votation perverse du 9 février

Entre élections et votations fédérales, cantonales et communales, les citoyens suisses sont appelés aux urnes au moins cinq dimanches par an. Résultats et commentaires le soir même dans les médias électroniques et sur les réseaux sociaux, le lundi dans la presse écrite. Dès le mardi, l'affaire semble classée, versée aux archives par l'afflux des actualités plus récentes. C'est le cas même pour le FAIF, ce gros paquet de 6,4 milliards de francs pour le financement des infrastructures ferroviaires de l'ère post NLFA dont nous avons pu saluer l'approbation le 9 février.

Rien de tel pour la votation du même dimanche sur l'initiative de l'UDC « contre l'immigration massive », acceptée par une très petite majorité populaire et par la plupart des cantons alémaniques ainsi que par le Tessin. Chaque jour qui passe depuis ce résultat tant redouté apporte son lot d'exégèses et d'interprétations, dans l'ensemble peu éclairantes et souvent contradictoires. Quand finira la libre circulation des personnes venant de l'Union européenne? Quelles régions, branches économiques, entreprises auront-elles le privilège de décrocher quels contingents de travailleurs immigrés? Quelles réactions immédiates faut-il attendre de Bruxelles - à



défaut de pouvoir les prévenir? Quelles mesures à plus long terme doit-on redouter? Après les étudiants et les chercheurs, quelles victimes? Est-ce la fin de ces « bilatérales » dont le développement aura permis un sursaut et un essor économiques spectaculaires, une dizaine d'années après l'échec de l'Accord avec l'EEE le 6 décembre 1992?

Le parallèle entre ces deux dimanches aux effets négatifs a été fait: même géographie du refus, même décision émotionnelle de part et d'autre, même rapport difficile à l'étranger, même type de « solution-poison » à effet retard. Avec en prime, cette année, une proposition particulièrement perverse et destructive. Car la fin de la libre circulation des personnes, c'est en principe aussi celle des mesures qui l'accompagnent, celle des instances de lutte contre le dumping salarial, celle des créations de dizaines de milliers d'emplois à l'intérieur

des frontières suisses, franchies pour des années ou des journées de travail dans notre pays. C'est la fin de l'ilôt de croissance au cœur de l'Europe, à laquelle il fournit des possibilités de travail relativement bien rémunérées.

Atteinte elle aussi dans ses intérêts économiques, l'Europe va évidemment chercher à

monnayer la difficile collaboration qu'il faudra bien reconstruire. Bruxelles visera la Suisse comme tiroir-caisse, après que l'OCDE l'ait dénoncée comme coffre-fort, fonctionnant comme une sorte de niche fiscale à l'échelle mondiale.

Mais il y a plus grave pour l'Union européenne, qui reste une construction fragilisée par une extension trop rapide sur le terrain de la géographie économique sans avoir su trouver un ancrage social et personnel correspondant. Trop d'affaires, pas assez de cœur. Du coup, l'initiative de l'UDC pourrait déployer un effet dangereusement pervers, promptement flairé par le président de la Commission européenne José Manuel Barroso: une Suisse renonçant à la libre circulation dont elle profite largement pourrait induire, chez certains membres de l'Europe unie, la tentation de recourir à des restrictions en forme de contingentements, dans l'espoir sans doute infondé de faire baisser leur taux de chômage.

En somme, l'Europe se trouverait désinhibée par l'exemple helvétique, atteinte par « le virus suisse » identifié par le quotidien français Libération. Ainsi, dans sa furie revancharde, Christoph Blocher, qui en veut aux juges étrangers comme à ceux qui ne l'ont pas réélu au Conseil fédéral, parviendrait à fissurer l'Europe. Ce serait bien la première fois qu'une passagère voyageant gratis sur le marchepied, cette fameuse « Trittbrettfahrerin » appelée Suisse, ferait dérailler le train tout entier. **Yvette Jaggi**

L'application de l'initiative UDC ne doit pas amener de pression sur les salaires et de suppression de postes

Contre un recul social

Les syndicats ont demandé par courrier au Conseil fédéral de faire en sorte que ce ne soit pas les employés qui paient le prix de l'acceptation de l'initiative UDC.

Les conséquences de l'acceptation de l'initiative « contre l'immigration de masse » inquiètent beaucoup les syndicats. La mise en œuvre de cette dernière implique des

dangers importants pour les travailleurs. Des emplois et les mesures de protection des salaires en vigueur sont menacés. La suppression des accords bilatéraux conclus avec l'Union européenne menacerait des dizaines de milliers d'emplois dans l'exportation. Et les salaires risqueraient d'être confrontés à une pression accrue si les mesures de protection les concernant devaient être démantelées plutôt que renforcées. En outre, la

main-d'œuvre sans passeport suisse résidant en Suisse est menacée de discriminations radicales si l'initiative est appliquée au pied de la lettre. C'est pourquoi les syndicats appellent le Conseil fédéral à respecter les principes suivants pour la mise en œuvre de cette initiative :

- le Conseil fédéral doit respecter le principe de la non-discrimination. Il n'est pas question de mettre en place un système de contingent inhu-

main, ni non plus de recréer un statut de saisonnier;

- le Conseil fédéral doit s'engager pour une protection des salaires plus poussée et non pas affaiblie;

- le Conseil fédéral doit tout faire pour préserver les accords bilatéraux. En l'absence de relations stables et structurées avec le principal partenaire commercial de la Suisse, il y a risque de pression accrue sur les salaires et de perte d'emplois.

uss

RÉACTION

Déçue et outrée

La commission migrations du SEV est déçue et outrée par l'acceptation de l'initiative UDC.

Elle va s'engager pour les collègues sans passeport suisse, qui bénéficient et continueront à bénéficier, fort heureusement, des mêmes droits au sein du SEV.

SEV

Rémunérations dans le secteur subventionné vaudois

Le SEV exige la transparence

Les syndicats SEV et SSP, ainsi que leurs alliés politiques au Grand Conseil vaudois (PSV, Les Verts et La Gauche) dénoncent l'absence de transparence des rémunérations dans le secteur subventionné vaudois. Une motion visant à corriger cette lacune a été déposée il y a 10 jours.

« Les membres du SEV sont confrontés à des mesures dictées par la Confédération et les cantons. Notamment, l'Office fédéral des transports qui exige une diminution des charges de 2,5% pour 2014 et 1% supplémentaire en 2015. Chaque année, les directions d'entreprises de transport public demandent à leurs employés de renoncer à des hausses de salaires. Leurs conseils d'administration et leurs directions en font de même concernant leurs rémunérations ? Actuellement, le système est opaque puisque rien n'oblige les directions à être transparentes. » Secrétaire syndical SEV, Christian Fankhauser a dénoncé l'opacité des grilles salariales des directions du secteur subventionné vaudois il y a deux semaines lors d'une conférence de presse. « On connaît le salaire des patrons des CFF ou de La Poste (plus d'un million par année),



De g. à dr.: Martial de Montmollin (Les Verts), Jean-Michel Dolivo (La Gauche (POP-Solidarités), Christian Fankhauser (SEV), Jean-Michel Favez (Parti socialiste vaudois) et Pierre-Yves Oppikofer (SSP).

mais pas de ceux des TL ou de la CGN.»

Les entreprises de transport ne sont pas les seules concernées puisque dans le social, la santé (sauf les EMS), et la culture, la transparence n'est pas de mise dans le canton de Vaud. Alors que les alliés politiques du SEV viennent de déposer une motion au Grand Conseil demandant plus de transparence, Christian Fankhauser revient sur les attentes du SEV. Entretien.

■ Christian Fankhauser, qu'attends-tu de cette motion ?

Le SEV et ses partenaires attendent que le Grand Conseil prenne ses responsabilités et instaure la

transparence dans le secteur subventionné. Il s'agit tout de même des deniers des contribuables.

■ Le rapport de force au parlement est pourtant défavorable...

L'adoption de la motion paraît en effet difficile mais si les partis bourgeois tiennent compte de l'avis de l'électorat vaudois qui a plébiscité l'initiative Minder, notre motion devrait normalement passer la rampe sans trop de problèmes. Les parlementaires PLR aux chambres fédérales avaient en effet accepté ce que nous demandons dans le contre-projet à l'initiative Minder.

Pourquoi les députés PLR vaudois refuseraient-ils ce que leurs homologues ont accepté à l'échelon national ?

■ N'empêche, que fera le SEV et ses alliés si la motion est rejetée ?

Au-delà de l'adoption du texte, il y a la nécessité de thématiser la transparence des salaires et des rémunérations. Si notre motion ne passe pas la rampe, nous agirons par d'autres biais. Nous n'hésiterons pas à intervenir dans les assemblées générales des actionnaires d'entreprises de transport public en usant de nos droits d'actionnaires là où nous le sommes.

■ Le SEV va renégocier plusieurs CCT cette année. La médiation de l'opacité des comptes des entreprises de transport public constitue-t-elle un moyen de pression ?

Non, il s'agit uniquement de mettre en lumière les éventuelles différences de traitement entre des employeurs et des employés. Dans un climat négatif pour les salariés, à qui l'on demande de bien vouloir se serrer la ceinture en raison des mesures d'austérité, il serait intéressant de savoir si les directions et les conseils d'administration ont droit au même traitement de rigueur ou si, au contraire, ils sont mieux servis. Cela voudrait dire qu'il y a du gras. Dans un tel cas, il n'y aurait pas de raison qu'ils soient les seuls à en bénéficier.

■ En quoi une telle démarche politique s'inscrit-elle dans la défense de base des intérêts des salariés ?

Notre démarche est tout à fait légitime. Dans de nombreuses assemblées syndicales, la question des rémunérations des cadres de l'entreprise – de leurs directeurs en particulier – respectivement de leurs éventuelles hausses de salaires, refait surface. Le problème, c'est que nous sommes bien incapables de répondre à nos membres, l'opacité des comptes étant érigée en dogme.

Vivian Bologna

SILENCE DES PATRONS

« Pas habitué à le dévoiler »

Des patrons donnent un sérieux coup de pouce à la démarche du SEV et de ses alliés en refusant de dire combien ils perçoivent chaque mois. Dans le « Courrier » et « La Liberté » (le 7 février), le directeur des Transports publics de la région lausannoise, Michel Joye, a avoué qu'il n'était pas habitué à dévoiler son salaire. « Si le public et le politique exigent une plus grande transparence, il faudra en tenir compte. » Quant au directeur des VMCV (Vevey-Montreux-Chillon-Villeneuve), Daniel Monnet, il estime que « le salaire est une affaire privée ». Il n'entend pas jouer les précurseurs: « Je ne serais pas opposé à dévoiler mon salaire si cette ouverture était partagée par tout le monde. »

vbo

Une Romandie opaque à souhait

Qu'en est-il des législations cantonales romandes (canton de Berne compris) en matière de transparences des salaires dans le secteur subventionné ? A l'instar du canton de Vaud, c'est le néant. Ou presque. Un semblant de transparence est palpable en Valais où l'art. 183 de la loi fiscale prévoit que les registres d'impôt communaux peuvent être consultés par les contribuables de la commune pendant la période de dépôt des comptes communaux. Le registre contient la liste des contribuables qui ont dans la commune leur domicile fiscal principal avec un relevé sommaire de la fortune et

du revenu imposables. Le revenu brut n'est donc pas visible. A Genève, il n'y a pas de loi-cadre cantonale obligeant les institutions ou entités subventionnées à dévoiler la rémunération des membres de leurs conseils d'administration et de leurs directions. Toutefois, dans sa réponse à une interpellation, le Conseil d'Etat a profité du renouvellement des membres des conseils d'administration et de fondation en septembre 2012 pour harmoniser les règles en matière de rémunération. Plus de détails sous <http://www.ge.ch/grandconseil/data/texte/QUE00019A.pdf>. A Fribourg le

Grand Conseil avait refusé en 2011 la motion Rime/Thomet (M1117.11) demandant d'établir la transparence des salaires des membres de la direction et des rétributions octroyées aux membres des Conseils d'administration des entreprises en mains publiques, et ce à une large majorité. Le Conseil d'Etat vient aussi de répondre à une interpellation Benjamin Gasser/Benoît Piller « Quels écarts salariaux au sein des quatre piliers de l'économie fribourgeoise et dans les sociétés de droit public ? » L'exécutif cantonal estime « devoir s'en tenir à une certaine réserve en ce qui concerne la divulgation de ce genre d'informations ».

vbo

Interview du conseiller d'Etat Philippe Perrenoud sur le thème de la pauvreté



« On se doit d'agir contre la pauvreté »

Fin 2008, le conseiller d'Etat bernois Philippe Perrenoud publiait le premier rapport social du canton de Berne, qui analysait la situation économique de la population bernoise (sur la base des statistiques de l'aide sociale et du service des contributions en 2006) et montrait de combien d'argent les habitants disposaient pour la nourriture, le loyer, les primes de caisse-maladie, etc. Que s'est-il passé depuis? Où en est-on aujourd'hui?

■ **contact.sev:** Philippe Perrenoud, lorsque vous avez présenté le rapport social 2008, votre objectif était de diminuer de moitié la pauvreté dans le canton de Berne dans les dix ans. On est à mi-parcours. Quels sont les résultats obtenus, a-t-on fait des progrès?

Philippe Perrenoud: C'était évidemment une utopie, de vouloir diminuer de moitié la pauvreté en dix ans. Mais l'objectif

était de remettre ce sujet tout en haut de l'agenda politique. Nous avons empoigné courageusement cette thématique, ce qui n'a pas plu à tout le monde. Sans le canton de Berne, la Confédération n'aurait guère traité ce thème. Cela a facilité le travail de beaucoup d'ONG, comme Caritas par exemple. Nous avons aussi organisé le 3^e sommet social du canton de Berne le 17 octobre dernier. Je voulais qu'on maintienne l'attention sur ce thème, même s'il ne fait pas gagner des voix.

Nous avons malheureusement dû constater que, durant les dix dernières années, les pauvres sont devenus plus pauvres encore, l'écart entre pauvres et riches s'est encore creusé. Ce thème a un caractère quelque peu explosif.

■ **Enfin, y a-t-il plus ou moins de personnes touchées par la pauvreté qu'il y a cinq ans?**

La pauvreté dans notre canton a augmenté en continu entre 2008 et 2011, puis s'est stabilisée à un niveau élevé. L'année du premier rapport a débuté par une crise financière mondiale et cela n'a pas aidé les gens à trouver du travail. Nous avons, en nous occupant de ce thème, trouvé de possibles marges de manœuvre au niveau politique. Le Grand

Conseil bernois a accepté qu'on continue à traiter de cette thématique. Cela peut sembler ne pas être beaucoup mais ce n'est pas rien.

■ **La politique bernoise en matière fiscale et financière a été davantage influencée, ces dernières années, par des groupes d'intérêts qui œuvrent à leur seul avantage. Les finances publiques du canton de Berne en subissent les conséquences. Ce n'est pas une bonne situation pour lutter contre la pauvreté!**

Non, certainement pas. En septembre, lorsque le Grand Conseil a pris connaissance du rapport sur la pauvreté 2012, la majorité était d'accord de mettre 10 millions à disposition de la lutte contre la pauvreté. Même pas une heure plus tard, une motion demandant de diminuer le budget de l'aide sociale de 10% était acceptée. C'est une contradiction, ce n'est pas porteur d'avenir. La discussion générale offre néanmoins toujours des possibilités de trouver de nouvelles solutions. Cette discussion qui a lieu actuellement dans différents cantons a été initiée par le canton de Berne. Mais des mesures comme les réductions de subsides pour les primes de caisse-maladie peuvent vraiment entraîner

certaines personnes déjà à la limite à se retrouver dans la pauvreté.

Chez les personnes âgées, on doit également veiller à ce qu'il n'y ait pas de nouvelles poches de précarité. Il est important d'observer l'évolution, mais pour les personnes que je connais vivant dans des conditions difficiles, c'est une maigre consolation. Elles ne se satisfont pas de statistiques,

« Nous avons des problèmes en raison de la crise économique et de la baisse d'impôts décidée par le Grand Conseil au mauvais moment. »

elles attendent qu'on agisse en leur faveur. Nous avons ouvert une entreprise sociale à Bienne, qui engage des personnes subissant un chômage de longue durée. Le travail, ce n'est pas tout, mais lorsqu'on est attendu quelque part chaque matin, qu'on a un rythme, c'est très important. L'isolement est un poison pour les pauvres.

■ **Différentes propositions ont été émises, qui promettent d'améliorer la situation financière d'une majeure partie de la population: l'initiative sur le salaire minimum, qui sera votée en mai, l'initiative AVSplus et le revenu de base inconditionnel. Quelle est votre position face à ces propositions? Ce**

sont des moyens appropriés pour lutter contre la pauvreté?

En ce qui concerne le revenu de base inconditionnel, je suis sceptique et je crains un nivellement du niveau de prestations vers le bas. Mais je suis ouvert à un débat sur le principe de base.

Pour l'initiative du salaire minimum, nous sommes dans une situation différente depuis la

votation du 9 février. Le fait que la Suisse se ferme ainsi à l'Europe et à ses voisins m'inquiète. Qu'est-ce que ça signifie? Si je me place du point de vue de l'économie, je m'inquiète du départ possible de plusieurs entreprises, car la pression va augmenter. Si l'initiative pour un salaire minimum passait, il faudrait des mesures d'accompagnement pour l'économie. Si je regarde par contre du point de vue de la lutte contre la pauvreté, il n'est pas acceptable qu'une personne sur six émergeant à l'aide sociale travaille à plein temps, tout en ayant besoin d'assistance. Une autre sixième personne est active à temps partiel. Qu'on ne vienne pas dire que ce sont là tous des faillites! C'est pourquoi j'aime-

BIO

Philippe Perrenoud est né à Bienne en 1955, a étudié la médecine et s'est ensuite spécialisé dans la psychiatrie et la psychothérapie. Il est père de deux enfants et habite à Tramelan. Il est membre du Parti socialiste du Jura bernois.

De 2001 à 2006, il est membre de l'Assemblée interjurassienne, organe intercantonal chargé de régler la Question jurassienne. Au printemps 2006, il est élu conseiller d'Etat bernois et est en charge de la Direction de la santé publique et de la prévoyance sociale. Il préside le gouvernement en 2010-2011. Depuis 2012, il est vice-président de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de la santé.



Le conseiller d'Etat Philippe Perrenoud dans son bureau, face au Rathaus bernois.

rais que l'initiative récolte beaucoup de oui, même si je n'ai pas l'impression qu'elle va passer.

Pour beaucoup, c'est très grave de devoir demander de l'aide sociale, ils ont honte. La semaine dernière, j'ai rencontré un médecin dans le Jura bernois qui accompagne parfois des patients au service social, car ils ne s'y rendraient pas sinon. Cela me dérange que les gens doivent demander de l'aide sociale alors même qu'ils travaillent. Ils ne sont simplement pas rémunérés décem-

ment. On sait qu'il y a des hôtels dans l'Oberland bernois qui sous-payent leurs employés étrangers. Ces employés se rendent ensuite à l'aide sociale et tout de suite, on entend: «C'est de nouveau un étranger qui profite du service social!» On ne pense pas qu'il s'agit de main-d'œuvre trop peu payée, qui n'arrive pas à entretenir sa famille.

■ **D'un autre côté, de telles mesures coûtent aussi pas mal d'argent. Les impôts devraient-ils être augmentés?**

■ **On sait qu'à Berne, une telle option n'a pas beaucoup de chance de passer.**

Je ne dirais pas qu'on a un problème financier dans le canton de Berne. Nous avons des problèmes en raison de la crise économique et de la baisse d'impôts décidée par le Grand Conseil au mauvais moment. Nous avons un problème structurel, que nous ne connaissons pas auparavant.

Avec le résultat de la votation sur l'immigration de masse, un nouveau problème est apparu.

Est-ce que ça finira en crise économique? Je ne sais pas comment le Conseil fédéral va négocier avec l'UE. Il y a encore des gens qui pensent que la Suisse a du poids face à l'UE. Jusqu'à présent, les relations étaient amicales, mais le signal politique qui vient d'être envoyé ne présage rien de bon.

■ **Comment va évoluer le thème de la pauvreté ces prochaines années dans le canton de Berne? Quelles mesures concrètes sont prévues?**

Le Grand Conseil a accepté différentes mesures dans le cadre du rapport social, mesures qui sont avant tout préventives, notamment en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et dans l'intervention précoce. La loi sur l'intégration doit de plus aider les étrangers venant ici, que ce soit avec des quotas ou non, à bien s'intégrer. Ce sont aussi des personnes qui contribuent à la croissance économique de la Suisse.

Interview: Peter Anliker/Hes

SOMMET SOCIAL

Le gouvernement du canton de Berne a mené en 2012 une analyse de la situation en matière de pauvreté, dans son troisième rapport social. Il a ainsi proposé un plan de mesures au Grand Conseil. Le canton de Berne a fait de la prévention de la pauvreté une tâche interdirectionnelle, complétant et améliorant les instruments de l'Etat social de manière ciblée.

Lors du troisième sommet social du canton de Berne le 17 octobre 2013, les questions suivantes ont été abordées: Quels sont les défis actuels de la lutte contre la pauvreté? Où fixer les priorités? Un tel combat est-il possible durant cette période de vaches maigres? Quelles sont les perspectives à long terme? Un rapport de la journée est disponible sur www.gef.be.ch

La lutte contre la pauvreté est intéressante économiquement

Pour Philippe Perrenoud, conseiller d'Etat, la santé et le social sont les piliers centraux du service public de tout Etat moderne. Il affirme ainsi: «Notre canton met d'importants moyens financiers dans ce domaine. Nous veillons à une utilisation efficace des ressources et à fournir des services de la santé et des services sociaux de grande qualité.» Selon le rapport social 2008 du canton de Berne, que

Perrenoud a fait établir après son élection, il y avait, en 2006, 50 000 foyers (env. 7 %) avec 90 000 personnes qui vivaient dans la pauvreté ou en étaient menacées. Le conseiller d'Etat en charge des affaires sociales a alors défini la lutte contre la pauvreté, la diminution du nombre de personnes concernées et la prévention de la pauvreté comme objectif politique urgent. Avec l'augmentation du nombre

de personnes sans emploi due à la crise économique, la situation s'était encore péjorée entre 2006 et 2008. Le pouvoir d'achat de la population avait diminué et la pression sur les finances des pouvoirs publics avait augmenté. «Mettre davantage de moyens à disposition de la lutte contre la pauvreté aide à surmonter la mauvaise conjoncture», avait expliqué Perrenoud il y a cinq ans.

Sous-traitants TPG

RATP DEV: une victoire d'étape pour le personnel

La situation tendue à RATP DEV semble en voie d'amélioration grâce à la mobilisation du personnel soutenu par le SEV.

Les conductrices et conducteurs de RATP DEV peuvent envisager une amélioration de leurs conditions de travail. La direction de ce sous-traitant des TPG a en effet accepté l'introduction de la semaine à cinq jours dès leur planning de mai 2014, l'une des principales revendications du personnel (voir *contact.sev* n° 1/2014).

«Le directeur, que nous avons rencontré le 5 février, a assuré que la semaine de cinq jours allait être possible grâce à un changement de logiciel informatique. La problématique des pauses de midi sans repas payé devrait aussi être réglée par ce biais», relève Valérie Solano, secrétaire syndicale SEV. Le délégué du personnel et représentant SEV au sein de l'entreprise, Rémy Perrot, intégrera un groupe de travail chargé de vérifier l'amélioration réelle des horaires de tra-



Rémy Perrot, représentant du personnel de RATP DEV.

vail en vue de l'entrée en vigueur au mois de mai. Le directeur a également entendu le représentant du personnel sur la question des temps de parcours que le personnel roulant juge inadaptés. La direction va

proposer une grille simple d'évaluation des temps de parcours pour prendre la mesure des critiques du personnel.

Un minimum de deux jours de repos sera instauré pour une transition des semaines nuits

aux semaines jours, et vice versa.

Mobilisation fructueuse

La mobilisation de plus de 70% des conductrices et conducteurs qui ont mandaté Rémy Perrot et Valérie Solano, et la médiatisation du conflit semblent donc porter leurs fruits, même si des aspects fondamentaux n'ont pas encore trouvé de solutions tangibles. Le personnel de RATP DEV dénonce en effet des salaires bien inférieurs à ceux de leurs homologues des Transports publics genevois (TPG). «Sur ce point, le directeur de RATP DEV a botté en touche et renvoyé à la CCT des sous-traitants qui fixent un salaire minimal et des progressions insignifiantes. Il se dit aussi pieds et poings liés en raison de la concurrence entre les sous-traitants en cette période de renouvellement des mandats. Les TPG vont en effet remettre au concours des lignes cette année», relève Valérie Solano.

Fronde élargie?

L'amélioration des conditions salariales passera donc par la

mobilisation de l'ensemble des personnels des sous-traitants (RATP DEV, Globe et Genève Tours). «Lors d'une assemblée du personnel de RATP DEV le 6 février, il a été décidé que nous irions à la rencontre du personnel des deux autres sous-traitants. Des collègues de SEV-TPG qui ont travaillé auparavant chez des sous-traitants étaient présents pour montrer que le personnel de RATP DEV n'est pas seul», précise Valérie Solano.

La suite? C'est aussi une nouvelle rencontre avec la Direction de RATP DEV début mars pour la poursuite des discussions.

Le mot « négociation » n'est pas encore de mise, aucun cadre temporel et de contenu n'ayant été fixé par la direction et le SEV.

Après de longues années de monologue de la direction, le nouveau directeur semble ouvert et à l'écoute de ses collaborateurs, tout en acceptant difficilement le rôle de délégué du personnel roulant et en refusant de donner les clés du tableau syndical à leur représentant. **Vivian Bologna**

■ Transports publics genevois

La grève a été suspendue. Place aux pourparlers!

Dès ce jeudi 20 février, le SEV rencontrera à deux reprises la direction des Transports publics genevois pour des pourparlers en bilatéraux.

Le SEV et les TPG se rencontreront dès ce jeudi à 8 h ainsi que le 25 février pour mener des pourparlers en vue d'une solution à la problématique des horaires qui avait amené le SEV à déposer un préavis de

grève pour le 12 février dernier. C'est ce qui a été convenu devant la Chambre de relations collectives de travail (CRCT) le 11 février dernier. Les TPG avaient en effet fait appel à la CRCT – avec pour effet une suspension automatique du préavis de grève. La prochaine séance devant la CRCT aura lieu le 4 mars, avec ASIP et Transfair si le SEV et les TPG conviennent de la présence à la séance du 4 mars des deux autres partenaires sociaux. Voilà en résumé la teneur du

procès-verbal la séance du 11 février qui n'aurait pas dû être dévoilé. Le SEV a néanmoins demandé à la CRCT de pouvoir en divulguer le contenu après les informations mensongères diffusées par l'intersyndicale. La CRCT a donné son aval en indiquant que les TPG devaient donner le leur, ce que ceux-ci ont accepté.

L'intersyndicale avait déclaré sur une affiche: «Nous constatons avec satisfaction que la CRCT a invité le SEV à mener des pourparlers avec les TPG

dans le but de revenir s'asseoir à la table des discussions avec l'ensemble des partenaires sociaux.»

Or, comme indiqué plus haut, les pourparlers entre le SEV et les TPG porteront sur l'amélioration des conditions de travail et – accessoirement – sur la présence de l'intersyndicale à la séance devant la CRCT du 4 mars.

D'ici là, la confidentialité reste de mise.

Vivian Bologna



Le SEV, Vincent Leggiero en tête, entament des pourparlers ce jeudi.

Les CFF ne veulent plus de leur propre service de sécurité

Une externalisation qui n'est pas nécessaire

Le service de sécurité des CFF, composé de 50 collaborateurs dans les régions de Zurich et Lausanne, devrait être supprimé d'ici la fin de l'année. Une mise au concours devrait avoir lieu pour trouver une entreprise externe qui effectue les tâches de sécurité. Il n'y a pas de raisons convaincantes à ce changement et la qualité des prestations pourrait en reprendre un coup. Le SEV dit stop!

C'est le projet «One Security», actuellement en cours, qui a été l'élément déclencheur de la décision des CFF. Ce projet veut en effet optimiser l'ensemble de la planification, de la gestion du travail en matière de sécurité, ainsi que la commande de ces prestations. En examinant tout le domaine de la sécurité, les CFF sont arrivés à la conclusion qu'il fallait supprimer le service de sécurité afin de regrouper toutes les prestations du domaine (exceptée la police des transports, qui appartient aussi aux CFF) et les mettre au concours ensemble. L'objectif est de pouvoir remettre tout le paquet à une entreprise identique. Apparemment cette décision du groupe CFF a déjà été prise sur le principe en automne dernier. Le SEV et les autres partenaires sociaux ont été informés à fin novembre et le personnel en décembre.

Une assemblée a rapidement été convoquée par le SEV, réunissant les personnes concernées, qui est bien vite arrivée à la conclusion évidente qu'il fallait rejeter cette externalisation. Le SEV est alors intervenu auprès des instances dirigeantes



Si les CFF suppriment vraiment le service de sécurité, il y a 50 collaborateurs qui seront concernés, mais qui ne peuvent pas être licenciés grâce à la CCT CFF.

tes du Trafic Voyageurs. Le 10 février, une réunion a eu lieu avec Jeannine Pilloud, responsable de cette division.

Arguments CFF peu convaincants

Les CFF donnent comme argument entre autres qu'il y a des redondances en matière de sécurité. Il y a beaucoup d'acteurs: à côté du service de sécurité et de la Police des transports, il y a Securitrans SA, qui appartient à 51% aux CFF et à 49% à Securitas SA, active surtout sur les chantiers et dans la protection d'objets (surveillance d'installations). L'examen a bien montré qu'il y avait un manque de coordination et que, parfois, deux voire trois services étaient actifs au même endroit. Le fait de vouloir que la police des transports coordonne le tout à l'avenir est compréhensible, selon Jürg Hurni, mais ça ne rend pas la dissolution de CFF Sécurité plausible pour autant. Les CFF estiment aussi que les prestations fournies par le service de sécurité devraient être mises au concours, selon la loi sur les marchés publics. Ce qui rend Jürg Hurni dubitatif, qui juge que la loi est explicite à ce propos (voir encadré) puisqu'elle autorise les entreprises à avoir son propre service de sécurité.

S'il n'y a pas la volonté...

Les CFF indiquent également, comme argument, que leur contrat avec Securitrans précise que c'est cette dernière qui fournit principalement les prestations en matière de sécurité. «De tels contrats peuvent être renégociés, s'il y a la vo-

lonté...»

Autre argument des CFF: la recommandation de la Fédération suisse des fonctionnaires de police (FSFP) qui estime que ce n'est pas opportun voire même suspect qu'une police des transports fournissant des prestations de haute qualité comporte un service de sécurité. «Il y a des corps de police cantonaux, qui ont un service d'assistance policière composé d'employés pas totalement formés comme policiers.» explique Jürg Hurni. «On pourrait également mettre le service de sécurité par exemple chez P-OES comme RailFair (accompagnement des écoliers, partenariats dans les gares, etc.)» De plus, la FSFP n'est pas un partenaire social des CFF et son avis n'est donc pas pertinent.

Pas n'importe quel service

«On ne doit surtout pas oublier que la sécurité aux CFF est liée

aux besoins particuliers des transports publics, le personnel est formé pour travailler dans ce domaine» explique Jürg Hurni.

Le SEV continue la lutte

Même si Jeannine Pilloud paraît rester sur sa position, Jürg Hurni espère que la direction du groupe va retrouver la raison: «Nous sommes convaincus qu'il est préférable, dans ce domaine sensible qu'est la sécurité, que les CFF gardent leur propre service et leur propre personnel, surtout qu'en plus, il est déjà à disposition. On arrive plus facilement à obtenir le standard de qualité nécessaire avec son propre personnel.» C'est pourquoi le SEV lance maintenant une pétition à l'interne et rend public ses préoccupations à ce sujet.

Markus Fischer/Hes

Un service sécurité spécial transports publics

CFF Sécurité est né de l'ancien service de prévention des CFF. La base juridique est la **Loi fédérale sur les organes de sécurité des entreprises de transports publics (LOST)**. Depuis sa révision il y a trois ans, elle autorise les entreprises de transport à avoir deux types d'organes de sécurité: **le service de sécurité et la police des transports**, dont les tâches sont les suivantes:

- elles veillent au respect des prescriptions de transport et d'utilisation;
- elles assistent les organes responsables de la poursuite des infractions aux dispositions pénales de la Confédération, dans la mesure où ces infractions peuvent avoir des répercussions sur la sécurité des voyageurs, des employés, des marchandises transportées, de l'infrastructure ou des

véhicules ou sur la régularité de l'exploitation.

La LOST donne les **compétences** suivantes aux organes de sécurité:

- interroger des personnes et contrôler leurs documents d'identité;
- interpellé, contrôler et exclure du transport les personnes dont le comportement n'est pas conforme aux prescriptions;
- requérir des sûretés des personnes dont le comportement n'est pas conforme aux prescriptions. (CFF Sécurité renonce à l'exercice de ce droit)
- La police des transports peut en outre arrêter provisoirement des personnes interpellées et confisquer des objets.

CFF Sécurité exécute surtout les tâches suivantes (à Zurich):

- sont présents de manière préventive dans les trains et dans les gares;
- communiquent les règles en vigueur et promeuvent la tolérance mutuelle, interviennent en cas de désordre, de bruit et de harcèlement;
- soutiennent les voyageurs (renseignements; aide);
- accompagnent et soutiennent le personnel des trains;
- effectuent des missions spéciales pour les entreprises ZVV et Thurbo;
- sauvegardent les enregistrements vidéo dans les trains;
- octroient les premiers secours en cas d'urgence médicales ou sociales;
- écoutent les demandes, les plaintes et les idées des voyageurs.



CCT CFF et CFF Cargo 2015: les syndicats et les CFF ont présenté leurs revendications



«La flexibilité a des limites et la grogne des cheminots n'a jamais été aussi élevée. Les CFF seraient bien inspirés de répondre à nos revendications.»

Manuel Avallone, vice-président SEV

Le marathon a commencé

Ce mercredi, la communauté de négociations (CN) composée du SEV, de VSLF, de Transfair et de l'Association des cadres des transports publics (ACTP) a débuté les négociations avec les CFF pour le renouvellement de la CCT. Il y a deux semaines, la conférence CCT du SEV avait établi sa propre liste de revendications. En sus des propositions de la base, les résultats du sondage effectué l'an dernier auprès des membres.

Le 5 février dernier, 114 délégués de toutes les catégories professionnelles CFF et de tout le pays ont pu prendre connaissance du catalogue des revendications que les secrétaires syndicaux SEV en charge des négociations avaient établi. Sur la base d'abord des 240 propositions formulées par les sous-fédérations et les sections il y a quatre ans dans le cadre des négociations CCT

d'alors. Elles n'avaient pas pu être traitées en son temps car les négociations s'étaient focalisées sur le système salarial. Le sondage effectué le printemps dernier, auquel ont répondu 5559 membres des CFF et de CFF Cargo, constitue la deuxième source de travail.

La conférence CCT s'est penchée sur l'ensemble des propositions et les délégués les ont acceptées – parfois avec quelques modifications – alors

qu'une poignée d'entre elles ont été abandonnées. Les propositions principales ont été classées en tenant compte de la structure de la CCT. Les questions liées à la durée du travail, ainsi qu'aux salaires et aux indemnités figurent dans les encadrés ci-contre.

■ Préambule

Un nouveau passage doit rendre obligatoire la négociation entre les parties de **modèles pour une retraite anticipée**. Une requête prioritaire de toutes les catégories professionnelles, comme l'a montré le sondage des membres (cf. dossier dans *contact.sev* n° 2/2014).

■ 1^{re} partie

■ Le nombre d'**employés temporaires** (= employés par des entreprises de placement) au sein des CFF doit être limité. Les conditions de travail de la CCT doivent aussi être valables pour eux et les CFF doivent leur proposer un engagement à durée indéterminée après une période temporaire bien délimitée.

■ 2^e partie

■ Les CFF doivent renforcer l'**égalité entre hommes et femmes** en particulier par le biais d'une représentation proportionnelle des femmes à tous les niveaux hiérarchiques et dans toutes les commissions. Il en va de même pour les minorités linguistiques

francophone et italophone.

■ Meilleure protection des représentant-e-s du personnel:

Celui qui s'exprime dans le cadre de son activité de secrétaire syndical, de membre d'une commission du personnel ou d'un autre organe ne doit pas être désavantagé ou sanctionné (Liberté syndicale et liberté d'expression!).

■ Protection de la santé et prestations sociales

■ Le **congé maternité** actuellement de quatre mois et le **congé paternité** de cinq jours doivent être prolongés.

■ Introduction d'un **congé d'adoption** du même ordre que le congé parental. Il y a une lacune légale qu'il s'agit de combler.

■ Le **Case management (gestion de santé)** doit être renforcé face à la hiérarchie. Les collaborateurs qui ne sont que partiellement aptes au travail en raison d'un accident ou de maladie sont suivis par des gestionnaires santé. Ceux-ci trouvent souvent une fonction adéquate. Hélas, la solution ne peut s'appliquer que si le supérieur hiérarchique donne son aval, ce qui n'est malheureusement pas toujours le cas. A plus forte raison lorsqu'il s'agit d'un poste de réintégration. Le rôle du **médecin-traitant** doit aussi être renforcé. Quant aux **indemnités de départ**

Temps de travail et vacances

Des limites à l

La conférence CCT demande avant tout des améliorations des horaires et de leur planification.

Dans le sondage SEV, 80% des employés CFF interrogés ont jugé la semaine de 41h et les va-



Le mécanicien Cargo Rolf Braun a expliqué pourquoi lui et de nombreux collègues se méfient de «Caros», le programme de répartition des horaires qui doit remplacer «Piper» dès 2015. «Ce programme ne peut pas être développé avant que la CCT n'ait été négociée, puisque c'est la CCT qui définit les conditions cadre», a clairement insisté Manuel Avallone, vice-président SEV.

MODÈLES DE RETRAITES

Un compromis acceptable?

La question du financement est au centre des réflexions pour les modèles de retraites, comme l'a expliqué le secrétaire syndical Olivier Barraud lors de la dernière conférence CCT. Les CFF peuvent faire beaucoup d'économies avec des retraites anticipées, notamment en termes de charges salariales, puisque les jeunes employés ont des revenus plus bas que les collaborateurs plus âgés, ou en raison de la diminution des frais liés aux absences pour maladie. Les CFF ne doivent plus déboursier de cotisations d'assainissement de la caisse de pension depuis le 1^{er} janvier dernier: 45 millions d'économies. Le SEV demande que cette somme soit affectée au personnel, par exemple en faveur de modèles de retraite anticipée. Les CFF sont prêts à prendre à leur charge une plus grande partie des coûts pour leur modèle «Retraite anticipée pour les groupes professionnels avec un travail particulièrement pénible» (VBB) que les employés. Leurs coûts resteraient encore bien en dessous des économies qu'ils réaliseraient par rapport à leur offre de retraite anticipée actuelle. Les deux autres modèles proposés («Temps de travail sur toute la carrière» et «Travailler plus longtemps à temps réduit») les collaborateurs porteraient à eux seuls le financement. Le SEV demande d'autres modèles avec la participation financière des CFF et une hausse de la participation de l'entreprise dans le modèle VBB.

F/vbo

Suite en page 12



a flexibilité

cances (plutôt) adaptées. Il n'y a donc pas besoin d'agir dans ce domaine. Par contre, seuls 33% du personnel se disent satisfaits de leurs horaires et de leur planification. Par conséquent, des améliorations sont nécessaires:

■ Une partie des problèmes concerne le **décompte des heures en fin d'année**. Les jours de compensation et de repos, qui n'ont pas été pris, ne figurent pas dans le décompte annuel ou alors les heures supplémentaires viennent directement garnir le décompte annuel. Ces deux façons de procéder doivent changer! Le paiement des heures supplémentaires doit aussi être mieux réglementé. Le service de piquet 2 doit être compensé par des jours de compensations supplémentaires, comme c'était le cas auparavant. Il s'agit là d'une ancienne revendication du personnel des trains qui a été doublement soulignée lors de la conférence CCT.

■ Il est demandé tellement de flexibilité aux employés qu'il n'est plus vraiment possible de **planifier son temps libre**. Le SEV exige une meilleure régulation

des tours de service, entre autres, un temps de travail minimum plus élevé, une meilleure réglementation des pauses, des fins et des débuts de service avant et après les vacances (par exemple octroi du dimanche) ou des engagements hors des lieux de service. Le SEV exige aussi des délais plus longs pour la présentation des tours de service et une réglementation pour le travail effectué durant le temps libre (par exemple lecture de mails avec des informations, directives de circulations, etc.). Au sein de la conférence CCT, il a aussi été clairement dit que certains points devaient être réglés par les BAR (réglementation sectorielle de la durée du travail) plutôt que par la CCT étant donné que les besoins diffèrent entre les catégories professionnelles.

■ Bien que les CFF veulent favoriser le **temps partiel**, les employés à temps partiel font encore trop souvent office de bouche-trous, notamment en fin de semaine. Le SEV demande des conditions-cadre contraignantes dans ce domaine. *F/vbo*

Salaires, allocations et remboursement des frais

Accélérer la progression salariale

Les membres attendent des corrections dans l'évaluation du personnel, la progression salariale, les salaires initiaux et les allocations.

■ Dans le domaine du salaire, il résulte du sondage SEV que le point le plus important d'insatisfaction est l'évaluation du personnel. Celle-ci devrait être axée sur le développement des compétences du collaborateur. Les points suivants sont donc importants:

- l'évaluation correspond à l'activité effective et globale.
- les objectifs sont définis d'un commun accord avec le collaborateur.
- l'évaluation est effectuée sur la base d'objectifs de qualité réalisables.
- les quantités servent d'indicateurs et non d'objectifs à atteindre.
- pas d'objectifs d'équipes qui ne puissent pas être objectivement influencés individuellement.

• il doit être possible de recourir contre une évaluation à une instance paritaire.

■ La progression salariale individuelle entre le minimum et le maximum au sein du niveau d'exigence est trop lente. Afin que ces 45% de progression soit possible en 20 ans, comme c'est prévu par le système salarial actuel, les CFF devraient mettre à disposition 1% de la masse salariale à cet effet chaque année.

Dans les faits, ces dernières années, ce montant s'est élevé à seulement 0,5%. Ceci a pour conséquence une stagnation du revenu pour les jeunes et les collaborateurs ayant peu d'années au sein de l'entreprise. Ce n'est guère motivant pour eux. Le SEV exige donc que les CFF mettent chaque année suffisamment de moyens financiers - indépendamment des négociations salariales et du renchérissement - pour que le salaire maximal puisse être atteint en 15 ans.

■ pas de salaire initial sous la valeur de base

■ le sondage a montré qu'il

existe une certaine insatisfaction concernant les allocations. Il s'agit notamment de relever celles qui ne l'ont pas été depuis longtemps.

L'allocation régionale doit être fixée en fonction de la plus avantageuse (domicile ou lieu de service), et il s'agit de ré-examiner la liste des lieux donnant droit à des allocations régionales afin de corriger des disparités.

L'allocation pour service à l'étranger doit être allouée à toutes les personnes concernées. La conférence CCT s'est en faveur de la réintroduction de l'allocation pour remplacement dans une fonction plus élevée. « Les CFF considèrent toujours plus que ça va de soi, nos membres ne voient pas du tout les choses ainsi », explique Manuel Avallone.

■ Les garanties de salaires doivent être maintenues.

■ Lors des négociations salariales, il faut tenir compte de l'Indice des primes d'assurance-maladie (IPAM). *F/vbo*



Olivier Barraud: «Dans un partenariat, les deux parties doivent y trouver leur compte. Le personne a suffisamment donné, c'est au tour des CFF!»



La délégation SEV.

suite de la page 10

pour les employés de longue date, elles doivent être revues à la hausse.

■ Les employés devraient pouvoir être exemptés de service de piquet dès leurs 60 ans.

■ **Réorientation professionnelle et fin des rapports de travail**

■ L'introduction de l'obligation de laisser suffisamment de temps de réflexion aux employés qui doivent signer une convention de réorientation professionnelle (plan d'action).

■ L'instauration d'une **commission de conciliation** interne qui remplacerait l'autorité de recours, devenue caduque avec la révision de la loi sur le personnel de la Confédération. Elle prendrait des décisions sur les oppositions à des menaces de licenciements, à des résiliations ou à d'autres dispositions.

■ **3^e partie Participation dans l'entreprise**

■ Dans certains dossiers, la commission du personnel (Cope)

devrait avoir un pouvoir de codécision et pas seulement être consultée.

■ La procédure de nomination des membres de la Cope devrait être réglée de manière plus claire dans le règlement d'élection.

■ Le travail au sein de la Cope ne doit plus être comptabilisé, comme du temps de travail. Le membre doit pouvoir disposer de temps mis à disposition par l'employeur pour son activité au sein de la Cope.

La proposition de la sous-fédération BAU qui demandait de limiter dans le temps l'activité au sein de la Cope été clairement refusée par la conférence CCT.

Les CFF et la CN ont convenu d'un calendrier de négociations qui prévoit la conclusion d'une CCT à fin juin.

La conférence CCT se réunit en avril, mai et juin pour discuter des résultats intermédiaires des négociations.

Fj/vbo

La délégation de négociations du SEV

Direction: Manuel Avallone, vice-président SEV.

Représentants des sous-fédérations: Hanspeter Eggenberger, RPV; Peter Käppler, AS; Hans-Ruedi Schürch, LPV.

Secrétaires syndicaux SEV: Martin Allemann: responsable pour la durée du temps de travail; Olivier Barraud: généralités; Michael Buletti: allocations; Daniel Froidevaux: salaires; Philipp Hadorn: Cargo; Urs Huber: Infrastructures; Jürg Hurni: Voyageurs et participation dans l'entreprise; Barbara Amsler: Femmes; René Windlin: service juridique; un représentant du secrétariat régional de Bellinzone.



Conférence CCT

Le vice-président du SEV Manuel Avallone à propos des négociations entre le SEV et les SBB

Les CFF doivent répondre aux attentes de leur personnel

Le SEV tient aux améliorations relatives aux retraites anticipées, au temps de travail, à la progression salariale, à l'évaluation des collaborateurs, aux allocations, ainsi qu'à la protection contre le licenciement et les garanties de salaires.

■ **contact.sev:** Quelles sont les principales lignes directrices des revendications du SEV?

Manuel Avallone: L'amélioration des possibilités de partir en retraite anticipée est la priorité absolue. Dans la CCT, nous



A. Egger

voulons simplement inscrire la nécessité de négocier de tels modèles et les régler dans une convention séparée. Il y a aussi un grand besoin d'agir dans le domaine des salaires. Nous exigeons que les CFF budgétisent les moyens nécessaires pour que les employés puissent atteindre en 15 ans le maximum de leur plage salariale. Au cas où la pratique ac-

tuelle devait être poursuivie, il faudrait compter 30 ans. On ne peut donc plus parler de «progression salariale».

■ **Du connais désormais les revendications des CFF. Quel est l'écart qui sépare les positions de chacun?**

Il y a des domaines où nous ne sommes sur le bon chemin, comme pour les retraites anticipées et le travail des temporaires. Si les CFF veulent abandonner les garanties de salaire obtenues dans le cadre de Toco en 2011, affaiblir la protection contre le licenciement et

supprimer les allocations au lieu de les augmenter, alors l'écart entre nos positions et les leurs sont éloignées les unes des autres. Sur le temps de travail les CFF veulent plus de flexibilité, soit l'exact contraire de ce que nous souhaitons.

■ **Un accord est-il possible d'ici le 30 juin, délai pour résilier la CCT pour la fin de l'année?**

Le calendrier des négociations prévoit la possibilité de parvenir à un accord pour la fin juin. Mais l'agenda est plein et il y a

des thématiques sur lesquelles nous ne sommes d'accord. Il y a néanmoins la volonté de chaque côté d'être prêt à temps. Mais si cela ne devait pas suffire, il faudrait alors convenir d'une nouvelle procédure. Il est possible que l'une ou l'autre partie résilie la CCT. Nous pourrions aussi prolonger les délais de résiliation. Aujourd'hui, il n'est pas possible de dire si le temps sera suffisant et ce n'est pas encore le moment, pour les deux parties, de mettre la pression.

Interview: Markus Fischer/vbo

Yverdon

Pétition lancée par les conducteurs de bus de Travys

Ramener le bus au dépôt pendant la pause, fonctionner sans service de réserve: l'insatisfaction règne chez les conducteurs de bus de Travys.

Christian Fankhauser, secrétaire syndical SEV, a repris la section Travys depuis quelques mois. Il a décidé de mettre en place des rendez-vous mensuels dans le local de pause des conducteurs de bus, afin de pouvoir les entendre régulièrement et agir avec eux si nécessaire. Le premier rendez-vous du genre était fixé le 13 février et il n'a pas été vain, puisqu'il en ressort que les conducteurs de bus ne sont pas du tout satisfaits de certains tours de service. Une pétition va être lancée.



Christian Fankhauser, tout à gauche, discute des tours de service avec Pejo Brnic et Benoît Ménéstrier, tous deux délégués syndicaux pour la section Travys.

Section sans président

La section Travys fonctionne pour l'instant sans président, mais avec une douzaine de délégués syndicaux bus et train. Les personnes présentes jeudi

13 février au matin dans le local de pause se sont uniformément déclarées insatisfaites de certains tours de service. Il faut dire qu'à Travys, les conducteurs de bus bénéfi-

cient de 15 minutes de prise de service et de 15 minutes à la fin du service. C'est tout! Pas de temps d'acheminement pendant le tour. Parfois, ils doivent ramener le bus au dépôt durant le temps de pause et aller le rechercher, toujours dans le temps de pause. Et il faut compter 10 minutes pour se rendre au dépôt. Ce sont donc 20 à 25 minutes qui sont «suscitées» au personnel dans ce tour de service-là. Lorsque les employés se plaignent de cette situation ou remplissent une feuille pour indiquer ce temps passé à travailler au lieu d'être en pause, ils sont tout de suite remis à l'ordre. On leur fait clairement comprendre que d'autres tours compensent, notamment les tours «école». Une explication qui ne les satisfait bien sûr pas du tout!

Plusieurs revendications

Parallèlement à ces pauses raccourcies, il y a d'autres choses qui fâchent: pas de temps pour aller faire de la monnaie et contrôler les caisses (donc temps consacré à cela pris sur le temps libre) et pas de réserve. Les conducteurs en ont donc un peu marre de devoir remplacer au pied levé pendant leurs jours de congé. Et cela sans bonus, sans récompense aucune. Ce n'est pas motivant du tout. De plus, ceux qui font trop de changements de tours dans l'année sont menacés d'être sortis de la rotation annuelle. Trop, c'est trop: une pétition va circuler prochainement dans les rangs de Travys.

Textes et photos: Henriette Schaffter

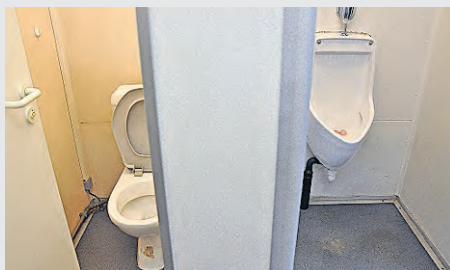
INFO

Avant/après: les toilettes ont un nouveau look



Avant: les toilettes durant plus de 10 ans.

Après de nombreuses demandes des utilisateurs des locaux de la gare, à savoir les conducteurs de bus et les mécanos de l'Yverdon-Ste-



Toilettes mixtes.

Croix, ça a enfin bougé! En septembre 2013, la section avait interpellé le syndic d'Yverdon, également président du Conseil d'administration de Travys, pour lui faire part des conditions difficiles de pause des employés Travys en gare d'Yverdon. Et oh surprise,



Après: lavabos étincelants...

jeudi 13 février, lors de la visite du secrétaire syndical SEV, une petite affichette indique que l'ancien local des toilettes sera désaffecté dès le 17 février et que de nouvelles toilettes sont à disposition dans un bâtiment de la gare. Les employés sont ravis. Ces nouvelles toilettes

sont certes un peu éloignées du local de pause mais conviennent tout à fait au personnel présent ce jour-là. Il faut dire que les désormais anciennes toilettes étaient vraiment tout sauf luxueuses: un urinoir à l'entrée et une toilette ensuite, le tout mixte! Et nettoyé 1 à 2 fois par



Après: toilettes femmes.

semaine seulement. En hiver, lors de grands froids, les canalisations gelaient et les toilettes étaient donc inutilisables.

Hes

Rencontre des sections LEB et TL

Premier échange en vue d'une harmonisation

Le Conseil d'Etat vaudois a annoncé début décembre un rapprochement des entreprises de transports publics LEB et TL. Conséquence: les comités LEB et TL sont amenés à négocier ensemble le renouvellement de la CCT TL, qui sera valable pour tous les employés.

Une première rencontre entre les deux comités de section a eu lieu le mardi 4 février à Lausanne. L'objectif était d'échanger les expériences et de parler une première fois du renouvellement de la convention d'entreprise TL 2015. Cette année, les employés LEB restent en effet sous convention LEB et seront soumis à la nouvelle convention TL dès

2015. La réunion a été l'occasion également de commencer à comparer les deux CCT et d'élaborer une première partie du catalogue de revendications.

Christian Fankhauser, secrétaire syndical en charge des deux sections, est bien conscient qu'il y a «un grand travail d'harmonisation». «Ça ne va pas être facile. Il y a des éléments pécuniers dans la convention LEB qui n'existent pas aux TL», explique-t-il.

Deux présidents confiants

Didier Morel, président de la section LEB, estime quant à lui qu'«il y a vraiment beaucoup de travail à fournir». Selon lui, «il y a beaucoup de peur de perdre les acquis. On passe d'un monde de cheminots au monde des transports urbains. La digestion se fait un peu lentement au niveau des collè-

gues, qui ont notamment un peu de mal avec le changement de nom».

Didier Morel se dit cependant confiant quant à la suite du processus.

Quant à Carmelo Scuderi, président de la section TL, il «se réjouit de pouvoir travailler avec les collègues du LEB». «Je sens des opportunités de faire des avancées. Mais il faut tout d'abord accorder les positions et les attentes des deux parties. Je suis confiant mais un peu inquiet car c'est beaucoup de travail. J'appréhendais déjà de devoir repasser la CCT TL en revue et maintenant on en a deux à réunir!» explique-t-il. Certains bruits circulent déjà sur des possibles évolutions du système d'évaluation (qui influence l'évolution du salaire)... Mais une évolution dans quel sens? Ce sera sans doute un des points impor-

Les deux comités se rencontreront bien sûr à intervalles réguliers ces prochaines semaines.

Il y a également trois prochaines échéances capitales:

■ **la première conférence CCT de l'histoire des TL aura lieu le 4 mars** à la Maison du Peuple à Lausanne. On fait appel aux

membres afin qu'ils viennent apporter un regard critique sur le travail effectué par les comités, en vue d'établir le meilleur catalogue de revendications possible;

■ **l'assemblée générale aura lieu le 11 mars** à la Maison du Peuple;

■ **la première ronde de négociations se déroulera le 27 mars.**

tants de ce renouvellement de CCT.

Avenir commun

La réunion du 4 février s'est terminée par une visite commune du Centre de gestion du trafic TL, l'occasion pour les membres des deux comités de faire plus ample connaissance et pour les membres LEB d'ap-

prendre à connaître un peu l'entreprise TL. L'agenda, également commun, est déjà bien chargé ces prochaines semaines (voir encadré ci-dessus).

Henriette Schaffter



«Je suis confiant mais en même temps inquiet car c'est beaucoup de travail. Moi qui appréhendais déjà le renouvellement de la CCT TL...»



«Il y a énormément de pain sur la planche, mais on y arrivera. Il faut juste que les employés digèrent les changements au sein du LEB.»

IMPRESSUM

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

ISSN 1662-8462

Tirage: 10881 ex. (total 44656 ex.), certifié REMP au 31.10.2013

Editeur: SEV, www.sev-online.ch

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

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

Abonnements et changements d'adresse: Division administrative SEV, case postale, 3000 Berne 6; info@sev-online.ch, téléphone 031 357 57 57, fax 031 357 57 58
Abonnement annuel pour non-membres: CHF 40.–

Annonces: Zürichsee Werbe AG, Seestrasse 86, 8712 Stäfa, 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, Solprint, Subingen; www.solprint.ch, une entreprise du groupe AZ Medien AG.

La prochaine édition de contact.sev paraîtra le 6 mars 2014.

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

TransN

Des couacs dans les rouages de la CCT

La convention collective de travail TransN n'est pas encore sous toit. Malgré ses nombreux avantages, des employés du Haut et du Bas sont en colère.

« J'ai pris mon bâton de pèlerin et suis allé à la rencontre des conducteurs du Haut et du Bas, pour défendre la CCT que nous sommes en train de négocier, mais aussi pour voir où se situent les points sensibles. » Les 6 et 7 février derniers, le secrétaire syndical SEV Jean-Pierre Etique et les présidents et vice-présidents des sections VPT Neuchâtel TN (Pierre-Alain Gerber et Claude Tollet) et VPT TPCV (Denis Burri et Patrick Rochat) et VPT TRN rail (René Tschanz) ont donc rencontré leurs collègues respectifs. Alors que les négociations de la CCT sont en cours, quelques points délicats ne sont pas encore réglés.

Les services de piquet

A commencer par les services de piquet. La direction avait initialement décidé de rétribuer la semaine de piquet à 350 fr., alors que la communauté de négociations, emmenée par le SEV, demandait un forfait 800 fr. (y compris la possibilité de traduire le forfait en temps). Un écart monumental entre les deux positions que la direction a proposé réduire en offrant 450 fr. la semaine (50 fr. du lundi au vendredi et 100 fr. pour les samedis et les dimanches). D'abord pas très chauds, les collègues se disent prêts à accepter la proposition de la direction si les améliorations qu'ils ont transmises trouvent grâce auprès des TransN.

Jean-Pierre Etique rencontre la direction ce mercredi 19 février et discutera du dossier. « J'ai le sentiment que les employés, malgré les discussions en cours, s'identifient fortement à l'entreprise. Ils souhaitent toujours que leur engagement durant leur temps libre continue à être reconnu. C'est pourquoi

nous proposons quelques ajouts à l'annexe 8 (service de piquet) en plus des 450 fr. hebdomadaires. »

Les employés demandent que le temps d'intervention et les suppléments CCT soient notés dans le compte individuel des heures supplémentaires (ainsi, les compensations en temps libre seront attribuées d'entente entre l'employeur et l'employé). Ils demandent également que la moyenne théorique de temps de travail journalier pour les collaborateurs assurant du service de piquet soit de 492 minutes, sans prendre en compte les temps d'intervention et les éventuelles majorations de temps (ceci garantira que les temps moyens ne soient pas revus à la baisse et que le temps variable ne subisse pas de modification liée au service de piquet). Ils souhaitent aussi que chaque collaborateur assurant le service de piquet ait droit à 64 jours de repos et 52 jours de compensation par année (ainsi, les employés auront la garantie que les jours libres obtenus en raison du service de piquet seront ajoutés aux 116 jours de congé annuel).

Enfin, le collaborateur devrait pouvoir choisir entre des jours de piquet isolés ou des semaines de service complètes. Les indemnités de piquet devraient pouvoir être prises en temps (à raison de 35 fr./de l'heure, ce qui correspond à 13 h de compensation par semaine). Jean-Pierre Etique craint que sans ces garanties « la CCT ne soit pas adoptée par les employés concernés. J'ai confiance en la direction qui s'est montrée jusqu'à présent à l'écoute de ses employés. »

La colère des employés du Haut

Un vent de colère souffle également dans les Montagnes en raison des horaires de service. « La grande majorité des chauffeurs du réseau se sont plaints. Selon eux, les tours de service sont trop courts et ne généreraient pas assez de jours de compensation en raison de l'effectif actuel. Il en résulterait la



Les membres SEV s'étaient prononcés en faveur de la CCT en novembre à Malvilliers.

suppression de nombreux jours de compensation », déplore Jean-Pierre Etique.

L'insatisfaction est d'autant plus grande que « les employés ne comprennent pas que l'organisation des tours qui a été remise au service de l'exploitation début novembre 2013 n'ait pas été prise en considération. Cette solution, proposée par les employés, comprenait des tours de service plus longs et correspondait à la volonté des deux parties, c'est-à-dire tendre à la semaine de 5 jours. »

Récemment, le président de la section SEV-TPCV, Denis Burri,

a interpellé le bureau de l'exploitation à ce sujet. Il lui a été promis que l'organisation proposée en novembre 2013 serait mise en application pour le 1^{er} février 2014. « C'est d'ailleurs cette promesse qui a fait que les employés concernés fassent preuve de patience. Malheureusement, la réalité de février est différente... », regrette Jean-Pierre Etique.

En raison de cette situation, le secrétaire syndical craint que les employés du Haut ne fassent un amalgame avec la CCT – alors que leur problème ne lui est pas directement lié – et

qu'ils en viennent à refuser la CCT lors de la votation générale SEV. Celle-ci propose de réelles améliorations (voir ci-dessous). Il invite donc la direction de TransN à « tout mettre en œuvre afin que la situation soit améliorée dans les délais les plus brefs. D'autant plus que la proposition des représentants du personnel comprend moins de tours de service par jour et évite à TransN de payer les indemnités pour les jours de congés supprimés. »

Les fronts pourront-ils se rapprocher dès ce mercredi?

Vivian Bologna

LES PRINCIPALES AMÉLIORATIONS DE LA CCT

Jean-Pierre Etique: « Le solde du minus est à la charge de l'entreprise »

Négociée depuis près d'une année, la CCT a reçu un préavis favorable des employés réunis en assemblée générale (voir contact.sev 23/13). Jean-Pierre Etique, le secrétaire syndical SEV à la tête du groupe de négociations, rappelle que « le système salarial introduit début 2014 est plutôt bien accepté, même si certains se rendent compte qu'ils ont été désavantagés par les anciennes directions lorsque le système n'était pas transparent. La grille

salariale actuelle permet de mettre tout le monde à la même enseigne. La direction a mis 3% de masse salariale supplémentaire pour l'appliquer. »

Il tient aussi à rappeler que la CCT prévoit de protéger le temps de travail grâce aux limites fixées (+82 heures et -41 heures). « Si un employé à un minus encore plus élevé de 41 heures, le solde est à la charge de l'entreprise », explique-t-il. En outre, le

nombre de jours de vacances a été revu à la hausse (+1) et la semaine pour les congés spéciaux vient remplacer la prime multi-critères qui sentait bon « l'arbitraire » chez les employés ex-TRN. Dès 48 ans, au lieu de 50 ans actuellement, tous les employés bénéficieront d'une semaine de vacances supplémentaire. Enfin, le temps de travail annuel sera désormais de 2042 heures, car le 1^{er} mai devient officiellement un jour de congé payé. vbo

Pensionnés

Mardi 25 février ■ Amicale des pensionnés du Jura bernois et de Bienne Romande

Centre Coop de la Gare de Bienne

N'oubliez pas la seconde rencontre le mardi 25 février 2014 au COOP Centre Gare de Bienne. Vous êtes tous les bienvenus.

Amenez votre bonne humeur proverbiale afin de passer de bons moments ensemble...

Contact: Jacques et Jasmine Rüfenacht
032 365 76 66 ou 076 210 11 09/10

Votre dévoué serviteur: Jacques

Mardi 4 mars ■ Pv Neuchâtel

Hôtel des Communes aux Geneveys s/Coffrane
Assemblée des membres

Dès 11h15

Dès 11h15, apéritif facultatif- 12h dîner: salade mêlée, filet de mignon de porc, frites maison, légumes et dessert maison. 26 fr.sans les boissons. Pour le dîner, inscriptions obligatoires auprès de Michel Quartier, Vy d'Etra 52, 2000 Neuchâtel. 032 753 53 70 jusqu'au vendredi 28 février dernier délai.

14h30: assemblée statutaire.

Le comité compte sur votre présence. Les membres amis et les épouses sont les bienvenus.

Le comité

Mardi 11 mars ■ Pv Genève

14h30 Université ouvrière Genève
Assemblée générale

Vous êtes cordialement invités à participer à notre assemblée de printemps. Ordre du jour statutaire, verrée offerte par la section. Venez nombreux, c'est toujours un bon moment d'amitié et de camaraderie.

Bons TPG: avec la carte de membre et le programme annuel qui viennent de vous parvenir, vous avez reçu un bon de 50 fr. à valoir sur un abonnement annuel adulte ou senior «Tout Genève» des TPG. Achetez votre abonnement aux guichets TPG (Bachet, Cornavin ou Rive) ou aux guichets CFF (Balaxert, Aéroport ou Cornavin) entre le 1er mars et le 30 avril. Le début de la validité peut être choisi dans un délai de 3 mois (2 mois aux CFF). Profitez de ce cadeau - ou de celui de votre commune si le montant offert est plus important. Et merci les TPG!

Serge Anet, président PV Genève

Jeudi 13 mars ■ Pv Valais

10h30 à la Salle communale Martigny

Assemblée générale

Outre les points statutaires, l'ordre du jour comprendra les remerciements à nos membres du comité démissionnaires et les félicitations nominatives à nos membres octogénaires. A l'issue de l'assemblée vous êtes invités à partager un succulent repas pour lequel il vous sera demandé une participation financière de 25 fr. par personne.

Pour faciliter l'organisation de la brigade de cuisine, il est impératif de vous inscrire dans les délais au moyen du bulletin d'inscription qui vous a été adressé avec les documents 2014 ou au 027 / 722 47 55.

Le comité se réjouit de vous y rencontrer nombreuses et nombreux. **rl**

Mercredi 19 mars ■ Pv Jura

Café du Jura Bassecourat à 14h

Invitation à l'assemblée des membres

Ordre du jour statutaire. Orateur: Monsieur Dubois, Directeur de Pro Senectute Jura - Jura Bernois et Neuchâtel. Il nous informera du fonctionnement de leurs services et répondra à toutes vos questions. Il s'agit d'un point important qui concerne surtout les retraités et les aînés. Une collation clôturera cette assemblée. Le comité vous attend nombreux à cette assemblée.

Le secrétaire : Oscar Schaub

Décès

Berdoz Alfred, suppl chef de gare, Noë; décédé dans sa 86e année. Pv Vaud.

Chatton Ernest, ch subd pens, Yverdon-les-Bains; décédé dans sa 93e année. Pv Vaud.

Favre Daniel, conducteur de bus, Bulle; décédé dans sa 54e année. VPT tpf Autobus.

Fournier Alois, agm pens, Satigny; décédé dans sa 88e année. Pv Genève.

Gogniat Léon, ch de train pens, Grandvaux;

décédé dans sa 99e année. Pv Vaud.

Hostettler Yvonne, ve de Ernest, Lausanne; décédée dans sa 87e année. Pv Vaud.

Jeanneret Alain, Le Locle; décédé dans sa 60e année. VPT TRN-rail.

Prior Alice, ve de Jean, Genève; décédée dans sa 92e année. Pv Genève.

Reichenbach Francis, aiguilleur, Penthalaz; décédé dans sa 72e année. Pv Vaud.

Sections

Jusqu'au 21 mars ■ SEV-TPG

Assistance impôts

La section SEV-TPG sera à la disposition de ceux qui souhaitent de l'aide pour remplir leur déclaration d'impôts. Ils sont priés de prendre rendez-vous avec Jesus Martinez au 076 425 50 31 ou par e-mail à l'adresse

jesus.martinez@sevtpg.org au moins 15 jours avant la date souhaitée. Les dossiers doivent contenir impérativement:

– Feuilles de garde de la déclaration d'impôts 2013

– Copie de la déclaration d'impôts 2012 ainsi que des bordereaux établis par l'Administration fiscale cantonale

– Attestation de salaire(s) de l'employeur

– Attestation, si besoin, des horaires irréguliers (frais de déplacement...)*

– Relevés bancaires

– Attestation des assurances vie, 3^e pilier (A, B)

– Attestation de valeurs immobilières

– Relevé annuel des frais des médicaments et des cotisations aux caisses-maladies *

– Attestations des mandats bancaires, pour les personnes prises en charge

– Attestation pour les enfants de plus de 18 ans, habitant sous le même toit

– Attestation de jugement de divorce, ainsi que les relevés bancaires et les justificatifs des paiements des pensions alimentaires

Merci de venir impérativement avec les documents triés pour que nous puissions remplir au mieux votre déclaration.

*demandes à effectuer préalablement auprès des RH-TPG et de votre caisse-maladie

Journée de branche VPT pensionnés



20 mars 2014, de 10h à 16h, Hôtel Olten à Olten

(dès 9h30 café de bienvenue)

Thèmes: – «Prévoyance 2020: les réponses de l'USS au projet Berset»;

Conférencière: Doris Bianchi, secrétaire centrale USS

– «Pro Senectute: au service des personnes âgées»;

Conférencier: Alain Huber, secrétaire de Pro Senectute pour la

Romandie

Inscription par le biais de vos sections.

Journée VPT pensionnés: Tous à Olten!

Chères et chers collègues pensionnés des ETC,

voilà quelques années que la VPT s'est restructurée en groupes spécifiques. Les pensionnés n'y ont pas échappé. Chaque année, en principe au mois de mars, une conférence est organisée à leur intention à Olten où nous pouvons parler de nos propres préoccupations entre collègues des ETC de toute la Suisse. A cette occasion nous choisissons des orateurs étant à même de nous renseigner sur des sujets sensibles, comme par exemple l'AVS, les successions, la santé, le bénévolat, etc. Nous constatons que de nombreux collègues des sections romandes ne participent pas à ces réunions, probablement par manque d'information.

C'est pourquoi, nous invitons toutes et tous les collègues intéressés par ces conférences-débats à s'adresser à leur président de section qui fera suivre l'information et les inscriptions auprès du responsable romand de la VPT. Les pauses cafés ainsi que le repas de midi sont pris en charge par la VPT. N'hésitez pas, inscrivez-vous auprès de votre président de section dans les plus brefs délais.

En participant à ces journées, vous vous enrichirez de connaissances et de contacts personnels.

Le délégué romand des pensionnés VPT: Marc-Henri Brélaz

Solidarité

L'aide sociale clouée au pilori

L'aide sociale fait actuellement l'objet d'attaques en règle: trop coûteuse, elle tolérerait des abus et ferait monter d'une trop grande générosité.

Et si l'explosion de ses budgets ne faisait que refléter le peu d'intérêt des politiques publiques pour l'intégration des personnes les plus fragiles?

Le printemps dernier, l'affaire a fait grand bruit outre-Sarine. La commune argovienne de Berikon a supprimé l'aide sociale dont bénéficiait un jeune résident peu coopératif. Sur recours, le Tribunal fédéral a donné tort à la commune parce qu'elle n'avait pas respecté les règles de procédure, à savoir d'abord avertir l'intéressé, puis réduire le montant de l'aide avant de la supprimer totalement. Les juges ont rappelé que les bénéficiaires de l'aide sociale ont également des droits. Le président de la Conférence suisse des institutions d'action sociale (Csias) a salué ce jugement, ce qui a provoqué un tollé.

La Csias édicte notamment des normes sur la conception et le calcul de l'aide sociale. Des normes qui prévoient d'ailleurs les conditions d'une diminution, voire d'une suppression

de l'aide. Plusieurs cantons reprennent ces normes dans leur législation.

A la suite de la réaction du président de la Csias, trois communes dont Berikon ont décidé de se retirer de cette organisation. Dans le cadre d'un programme d'économies, le Grand Conseil bernois a décidé de réduire de 10% le montant des prestations recommandé par la Csias. De son côté, l'UDC suisse a annoncé son intention de coordonner l'action de ses élus communaux pour limiter l'application des normes de la

Csias. Elle a d'ailleurs donné le ton dans son programme 2011-2015 en affirmant que «les généreuses prestations transforment le réseau social des cantons appliquant les directives de la Csias, voire les dépassant, en une confortable chaise longue».

Depuis 1990, on assiste à l'explosion de l'aide sociale. Ce n'est pas le prétendu laxisme des services communaux qui est en cause, mais la précarisation de l'emploi et la réduction des prestations de l'assurance-invalidité et de l'as-

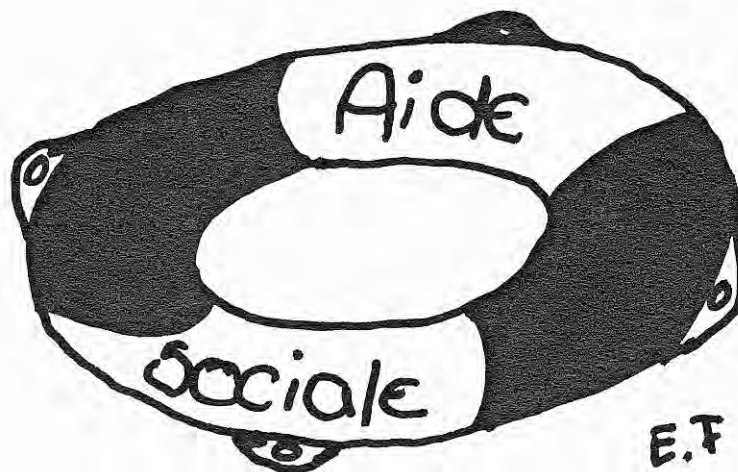
surance-chômage notamment. Pour la ville de Lausanne, les dépenses de l'aide sociale ont passé de 7 millions de francs en 1990 à 110 millions actuellement et des prestations sont accordées à plus de 7% de la population active.

A l'occasion de la journée d'automne de l'Association romande et tessinoise des institutions d'action sociale (Artias), Michel Cornut, chef du service social de la ville de Lausanne, a rappelé que l'aide sociale ne vise pas seulement à garantir le minimum vital. L'action sociale

est engagée dans une lutte contre la pauvreté, de manière à permettre aux personnes qui ont dû recourir à une aide financière d'acquiescer les capacités de gagner leur vie. Aider l'utilisateur à reconquérir son autonomie passe par la recherche d'un emploi, d'un logement, par la maîtrise d'une langue, par une formation ou encore par un désendettement. C'est dire que les services sociaux ne se limitent pas à signer des chèques. Ils mettent en œuvre une panoplie de mesures qui toutes concourent à la réadaptation et à la réinsertion sociale de leurs usagers.

L'explosion de l'aide sociale est le fidèle baromètre de la fracture sociale. Elle constitue l'acte d'accusation d'une société qui, dans la conception et la mise en œuvre de ses politiques (économie, logement, transports, urbanisme, éducation...), néglige son devoir d'intégration sociale. Si la facture sociale augmente, c'est que la fracture sociale s'aggrave. Mais il est plus simple de jeter le discrédit sur une population marginalisée en pointant du doigt des abus réels, mais rares, que de porter un regard critique sur le quotidien d'une politique qui discrimine et exclut.

Article pris sur Domaine Public, le 6 décembre 2013



Coupes du monde de football et droits humains: Solidar Suisse exige des actes concrets de la FIFA

Des représentants de la FIFA ont répondu récemment, devant le Parlement européen, de graves violations des droits humains au Qatar. Il s'agit d'une première historique. A ce jour, 185 ouvriers de la construction ont perdu la vie, lors des préparatifs du Mondial 2022 de football. L'ONG Solidar Suisse exige de la FIFA qu'elle s'engage, par des actes et via une clause de durabilité, pour des Coupes du monde respectueuses des droits humains.

Sepp Blatter répète souvent que

«le football apporte de la joie». Certainement pas au Qatar. Les ouvriers qui construisent les stades y sont traités comme des esclaves. «La FIFA porte une responsabilité dans les violations des droits humains, explique Alexandre Mariéthoz, porte-parole de Solidar Suisse. Elle attribue l'organisation de Mondiaux à des États sans poser la moindre exigence quant au respect des droits humains et du travail.» Cette attitude irresponsable a déjà préterité l'Afrique du Sud et

le Brésil, organisateurs de la Coupe du monde en 2010 et en 2014.

La FIFA a récemment exprimé ses préoccupations quant aux violations des droits humains au Qatar. Ce premier pas est insuffisant. «Solidar Suisse exige des actes concrets, explique Alexandre Mariéthoz. La FIFA doit user de son influence pour garantir le respect des normes fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) – notamment l'interdiction du travail

forcé et de toute discrimination – et pour mettre un terme à l'esclavage sur les chantiers.» En cas de violation des droits du travail, la FIFA et le pays organisateur doivent être sanctionnés.

En vue des prochaines Coupes du monde, notamment en Russie (2018) et au Qatar (2022), Solidar Suisse exige de la FIFA qu'elle introduise une clause sur le respect des droits humains et du travail, en particulier lors de la construction des infrastructures et des stades. De plus, les péri-

mètres exclusifs de vente pour les sponsors de la FIFA, comme Coca-Cola et Adidas, doivent être abolis. Solidar attend aussi de la FIFA qu'elle s'engage contre les expulsions forcées; au Brésil, 200 000 personnes ont déjà été chassées de leur logement.

«La FIFA doit enfin s'engager pour des Coupes du monde à visage humain», conclut Alexandre Mariéthoz.

Angle droit

Rente AI supprimée rétroactivement

On le sait, la pratique de l'AI en matière d'octroi de rentes s'est singulièrement durcie ces dernières années.

En outre, les révisions de prestations en cours, qui font suite à la révision 6a de la Loi sur l'AI s'apparentent souvent à un tour de vis supplémentaire. Il faut donc disposer d'une batterie d'arguments pour faire face aux décisions et avoir une chance de les

contester devant les tribunaux. En voici une illustration.

Une rente de plus de 10 ans

Dans un arrêt récent, le Tribunal fédéral a dû se pencher sur un litige concernant la révision d'une rente AI entière, datant de plus de 10 ans.

François* avait obtenu cette rente, à compter de septembre 2003, pour des affections du dos. Or, en 2011, mais valable rétroactivement depuis 2005 (!),

l'Office AI conclut, sur la base d'une expertise, à l'existence d'une pleine capacité de travail dans une activité adaptée.

L'Office AI a donc pris une décision de suppression de rente. François fait recours contre cette décision, tout d'abord devant le Tribunal administratif fédéral, puis au TF.

Selon le Tribunal, François a présenté à partir de janvier 2005 une capacité de travail entière dans une activité adaptée. Son état de santé s'était amélioré entre le moment où la rente entière lui avait été octroyée (époque à laquelle il était totalement incapable de travailler) et la date de la décision. La comparaison du revenu sans invalidité et

du revenu d'invalidé aboutit à un taux d'invalidité de 28%. Enfin, l'âge de François et la durée du versement de la rente ne font pas obstacle à la suppression de cette dernière.

Perte de la rente et frais judiciaires en sus

François n'est pas parvenu à démontrer que les constatations des juges sont particulièrement injustes, ni erronées. En outre, il n'y a rien dans le dossier qui l'empêche – en raison de son âge ou de la durée du versement de la rente – de mettre à profit par ses propres moyens les possibilités théoriques qui lui ont été reconnues.

Il n'y a selon le Tribunal aucun motif pertinent qui jus-

tifierait de s'écarter des principes de jurisprudence pour déterminer le revenu d'invalidé: la référence à un marché de l'emploi équilibré, l'utilisation de données statistiques lorsque l'assuré n'exerce pas une activité lucrative et l'abattement maximum qui peut être opéré sur les chiffres retenus. Le jugement n'est donc pas contraire au droit fédéral.

Le recours est donc rejeté dans toutes ses conclusions et François doit encore payer les frais judiciaires.

L'équipe de la protection juridique

L'assemblée du personnel des ateliers industriels ont approuvé les documents pour le centre de compétences

Le personnel donne son feu vert!

L'assemblée du personnel des ateliers industriels CFF a examiné vendredi le travail effectué pour réaliser un centre de compétences.

Le long chemin qui a permis d'étudier la faisabilité du centre de compétences se traduit par deux documents qui règlent la création d'une fondation: les statuts et la convention. Ce dernier avait fait couler beaucoup d'encre puisqu'il décrivait les tâches de toute les parties. Au sein de la fondation siégeront le canton du Tessin, les CFF, l'association «Giù le mani dall'Officina», les trois syndicats SEV, Transfair et Unia, la SUPSI, ainsi que les communes de la région de Bellinzone et ses vallées, ainsi que celles du Mendrisiotto et du Basso Ceresio et la ville de Bellinzone.

Après avoir approuvé les documents, l'assemblée a choisi ses deux représentants au sein du conseil de fondation. Sans surprise, les employés ont plébiscité Gianni Frizzo,

figure emblématique des ateliers industriels. Sa nomination n'interviendra toutefois que mercredi lors de l'assemblée générale de l'association – au-delà de notre délai rédactionnel.

L'autre élu du personnel est du ressort des trois syndicats et l'assemblée, sur proposition de la commission du personnel élargie, a choisi Matteo Pronzini.

Concrétisation en vue

La ratification des deux documents et la nomination des membres du conseil de fondation devraient intervenir d'ici l'été, histoire que les premiers pas opérationnels se concrétisent d'ici l'automne.

Il s'agira en premier lieu de nommer un directeur qui devra mettre en réseau les compétences existantes sur le territoire cantonal et proposer des solutions complètes pour les projets liés au transport et au développement de la mobilité ferroviaire sur le territoire.

Gi/vbo



Gianni Frizzo, Christian Vitta et Matteo Pronzini auront pour tâche de suivre de près l'évolution du centre de compétences.

Enregistrement de la durée du travail dans les cantons

Une pratique lacunaire malgré la hausse du stress

L'étude publiée récemment par l'USS prouve qu'en Suisse, malgré les prescriptions légales, l'enregistrement de la durée du travail est des plus lacunaires. Les cantons n'assument en particulier guère leur obligation de contrôle en la matière.

Selon un sondage de l'USS réalisé auprès des inspecteurs cantonaux du travail, il apparaît que ces derniers sont souvent très mal dotés en personnel pour réaliser dans une mesure suffisante les contrô-



Les cas d'épuisement professionnel se multiplient. Il faut, selon l'USS, des contrôles réguliers, comme le prévoit la loi.

les prescrits par la loi sur le travail. Plus inquiétant encore: quelques inspecteurs du travail ont reconnu que les auto-

rités dont elles dépendent ne souhaitent pas de tels contrôles.

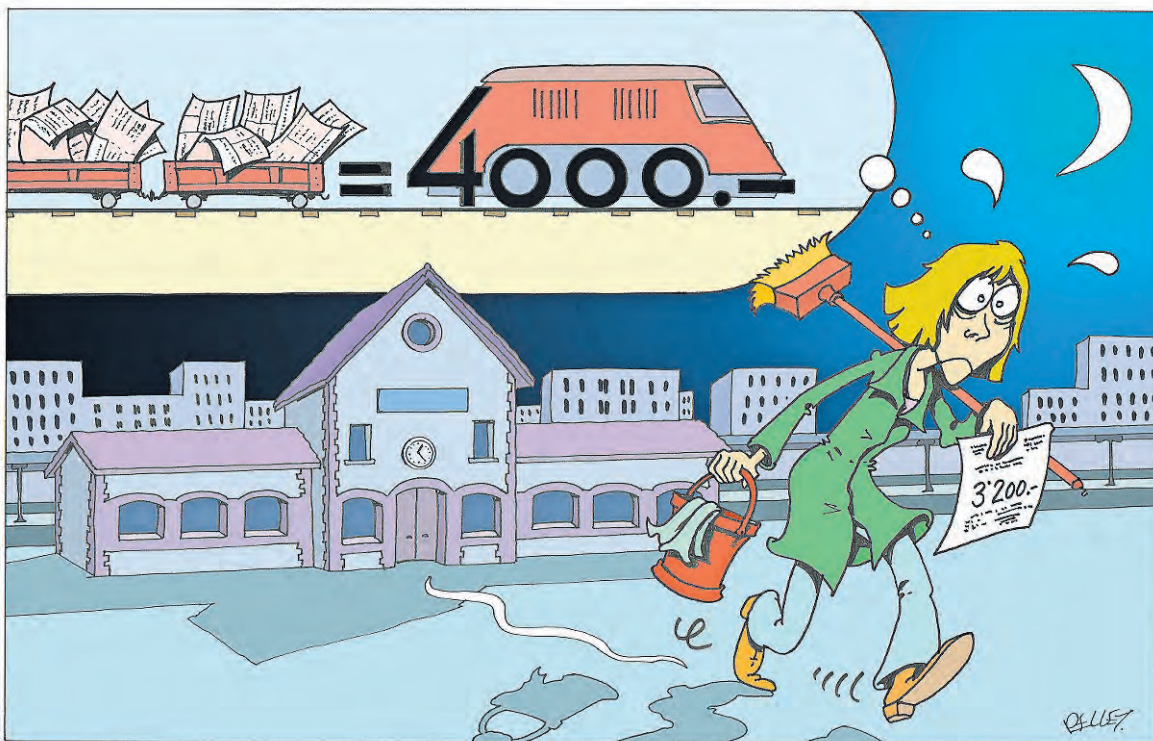
Les conséquences de ce laisser-faire sont, d'une part, des durées de travail trop longues, et parfois même pas rémunérées correctement, et, de l'autre, davantage de stress et d'épuisements professionnels. L'absence de contrôles est particulièrement marquée dans les services et les domaines où les employeurs profitent du potentiel d'auto-exploitation offert par les « horaires de travail fondés sur la confiance » ou le télétravail.

L'USS exige le maintien des prescriptions en vigueur en matière d'enregistrement de la durée du travail et d'obligation

de documentation faite aux employeurs, plus de ressources pour les inspecteurs cantonaux du travail, une nouvelle clé de financement de leurs activités et la participation du SECO, ainsi qu'un recensement statistique différencié des résultats des contrôles. Si ces revendications ne sont pas réalisées, le stress et les atteintes à la santé, la souffrance des individus et les coûts pour la société continueront à augmenter. Grâce aux nouvelles technologies – comme les applications pour smartphone –, l'enregistrement de la durée du travail est facile dans des domaines comme le télétravail.

USS

PELLET PIOCHE: On votera le 18 mai sur le salaire minimum!



EN VITESSE

Démision chez Stadtbuss Coire

■ En octobre dernier, le SEV demandait le retrait du président du Conseil d'administration de l'entreprise de bus de la ville de Coire, Urs Cadruvi. Ce dernier ne voulait pas prendre en compte des revendications du syndicat concernant le calcul des temps d'acheminement et de pause. Et c'est finalement l'OFT qui avait forcé l'entreprise à écouter le syndicat. Cadruvi quitte maintenant le CA, mais il explique bien sûr que son départ n'a aucun rapport avec la demande du SEV, qu'il part pour des raisons personnelles. Il se concentrera à l'avenir sur son travail en tant que secrétaire général de Lia Rumantscha. Son successeur sera l'ancien directeur des RhB, Erwin Rutishauser. Dieter Heller, le fondateur des Stadtbuss Coire, quitte également le Conseil d'administration.

SEV se réjouit du vote des Suisses en faveur du financement des transports publics

Avenir radieux grâce à FAIF

En adoptant FAIF, les citoyennes et les citoyens ont très clairement fait savoir qu'ils souhaitent avoir des transports publics sûrs et efficaces.

Selon Roger Nordmann, président de l'Alliance pour les transports publics et vice-président de l'ATE, «le oui à FAIF est une étape cruciale de l'his-

toire des chemins de fer en Suisse». Il rappelle que FAIF assure l'entretien du réseau ferroviaire et permet des aménagements ciblés, éléments indispensables à des transports publics offrant un service de haute qualité, à l'avenir aussi.

Ce oui à FAIF constitue une belle victoire pour le SEV qui a œuvré depuis cinq ans pour ce résultat. C'est en effet au prin-

temps 2009 que fut lancée l'Initiative pour les transports publics. Le SEV, avec le PS et les Verts fut dès le départ de la partie, lorsque l'ATE lança l'idée. La récolte de signatures fut rapidement un succès.

Le Conseil fédéral décida d'y opposer un contre-projet direct avec FAIF.

Le Parlement suivit le Conseil fédéral tout en augmentant de 3,5 à 6,4 milliards les moyens

nécessaires à la réalisation de la première étape. Après l'adoption du projet par les Chambres fédérales, les initiants retirèrent leur texte pour concentrer leurs efforts sur le soutien de FAIF.

Giorgio Tuti, vice-président de l'Alliance pour les transports publics et président du SEV, souligne l'importance économique de FAIF: «Le OUI à FAIF contribue au succès de la Suisse de demain». Les trains, et toute l'exploitation des transports publics, génèrent des emplois bien payés. Les employés des entreprises de transport offrent quant à eux quotidiennement un service de qualité qui profite à l'économie, au tourisme et aux pendulaires.

Les bases d'une politique des transports écologique

FAIF pose aussi les bases d'une politique des transports écologique, rappelle Regula Rytz, co-présidente des Verts Suisses. Pour les longs trajets, le train est, et reste, le moyen de transport le plus respectueux de l'environnement. Tant au niveau des émissions de

CO₂, que de la consommation d'énergie et de l'utilisation du sol, le train est nettement plus écologique que la voiture.

Pour le Conseiller national vert libéral Jürg Grossen (BE), le mode de financement de FAIF est durable. «L'entretien et l'exploitation du réseau ferroviaire ont la priorité sur son développement», souligne Jürg Grossen. «On a donc la garantie que l'on ne construit pas sans avoir les moyens d'assurer l'entretien courant par la suite.»

Le OUI à FAIF n'engendrera pas des projets de construction grandioses. FAIF garantit en premier lieu l'entretien de l'infrastructure ferroviaire; seuls 24 pour cent des moyens sont prévus pour la construction. Malgré ce contenu peu émotionnel, le peuple s'est prononcé en faveur de FAIF. Il a très clairement montré qu'il ne veut pas une mobilité illimitée mais une mobilité durable – aussi au niveau du financement.

sev



Giorgio Tuti a commenté le oui à FAIF en direct sur SRF.

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



Le concours de contact.sev

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

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

40 francs en chèques Reka.

Solution du concours paru dans [contact.sev n° 2](#):

La gare de Lucerne.

Le sort a désigné **Mirco Maiolatesi**, domicilié à Zurich et membre de la section AS Est, qui remporte les chèques Reka.

Conditions de participation:

Par carte postale

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

Par e-mail

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

Sur Internet

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

Ce concours ne donne lieu à aucune correspondance.

Dernier délai de réception des réponses: mercredi 26 février 2014