

Aux TPG la colère gronde!

Le personnel des TPG n'acceptera ni licenciements, ni baisse des effectifs, ni gel des salaires. Il l'a résolument réaffirmé jeudi dernier.

Page 5

Négociations CCT MBC suspendues

La délégation patronale a demandé la suspension des négociations de la CCT MBC. La détermination des employés a payé.

Page 9



Un président motivé

Michel Barras dirige la section TPF-AUT depuis deux ans. Portrait.

Page 13

Recrutement dans les entreprises de transports publics

Recherche personnel désespérément...

On ne parle pas encore de pénurie, mais les entreprises de transports publics peinent à recruter des conducteurs de bus et des mécaniciens, sauf au Tessin.

Elles regorgent d'idées pour attirer à elles du personnel, formé ou non. Elles évoquent la hausse de l'offre, la démographie et le plein-emploi pour expliquer leurs difficultés à embaucher. Cependant, peu d'entre elles admettent que les conditions de travail (horaires, salaires) constituent de sérieux freins au recrutement. La qualité des CCT devient primordiale pour s'attaquer au problème.



Les mécaniciens de locomotives se font rares...

Dossier en pages 10 à 12

Près de 300 employés des tl dans la rue

Un véritable succès! Près de 300 employés des Transports publics lausannois ont rallié Saint-François lundi pour demander de meilleures conditions de travail. La direction a en effet balayé toutes les propositions du SEV depuis le début des négociations d'harmonisations des CCT tl et LEB. Une manifestation largement relayée par les médias.

Pages 2 et 3

Interview de l'économiste Sergio Rossi

Pour plus de diversité



contact.sev a rencontré l'économiste Sergio Rossi, professeur de macro-économie à l'Université de Fribourg pour aborder l'actualité du monde du travail et les pro-

blématiques les plus récurrentes. Il en ressort la confirmation des critiques relatives au fonctionnement actuel de notre économie, caractérisée par la libéralisation et la déréglementation. En outre, Sergio Rossi critique le manque de pluralisme dans l'enseignement en Sciences économiques.

Pages 6 à 8

ÉDITO

Responsabilité fédérale?

Les syndicats ne sont pas les seuls à faire parvenir un journal à leurs membres, à leur domicile: les partis politiques, les associations sportives et les Eglises le font également. Cela représente un coût élevé mais ça en vaut la peine: les membres sont effrayés dans le droit de savoir ce que fait leur organisation.

Le SEV fait de son mieux pour utiliser les cotisations de ses membres à bon escient. Nous avons donc cherché, durant ces derniers mois, des solutions pour produire ce journal de façon meilleure marché.

Or, simultanément, on assiste à une augmentation des tarifs de la Poste pour les revues associatives.

Observez l'absurdité de cette situation: une entreprise de l'Etat génère plusieurs centaines de millions de francs de bénéfice chaque année, entre autres sur le dos d'organisations jouant un rôle actif dans la société civile. La responsabilité de la Poste (ou de la Confédération, la propriétaire) ne serait-elle pas plutôt de veiller au bon fonctionnement de ces associations en offrant des tarifs avantageux et apporter ainsi sa contribution à la formation des opinions et au maintien d'une société démocratique?

Peter Moor, rédacteur en chef contact.sev

EN VITESSE

**Michel Joye,
président de l'UTP**

■ L'assemblée générale de l'Union des transports publics (UTP) a élu Michel Joye à sa présidence le 4 septembre à Leysin. Le directeur des Transports publics lausannois (TL) dirigera pour une durée de trois ans l'association qui regroupe 125 entreprises, dont une énorme, les CFF.

**Thurbo se moque
des demandes du
personnel**

■ Les membres SEV de la société fille des CFF Thurbo demandent au conseil d'administration de prendre au sérieux ces revendications. Car lors de la dernière assemblée de la section VPT Thurbo, les membres ont pris acte avec dépit de la position du CA de repousser leurs demandes. Ils ont décidé de durcir le ton et ont envoyé une lettre de protestation au conseil d'administration pour expliquer leur mécontentement face à l'interprétation du partenariat social par la direction.

Selon le SEV, Thurbo n'applique pas correctement le système salarial. Le tribunal arbitral a d'ailleurs été saisi. Mais le dossier traîne, car Thurbo n'a pas encore proposé de noms pour présider ce tribunal, après avoir refusé la proposition du SEV... En outre, l'introduction d'une 5e semaine de vacances est bloquée, car Thurbo refuse de mettre le moindre kopeck dans ce progrès. Seul le personnel devrait passer à la caisse.

Pourtant, le taux de syndicalisation est en hausse chez Thurbo. 55% du personnel est au SEV. Si l'on compte les membres VSLF et Transfair, le taux de syndicalisation avoisine les 75%. Suffisamment pour être pris au sérieux, non?

Transports publics de la région lausannoise

300 employés envoient



Les pros de la soupe ont écoulé leurs 70 litres de « minestrone ».

Près de 300 employés des tl ont donné un signal fort à leur direction lundi. Ils demandent de meilleures conditions de travail pour garantir un service public de qualité.

L'ambiance était certes bon

enfant lundi à la place Saint-François. Il n'en demeure pas moins que les quelque 300 employés des tl qui ont rallié à un moment ou à un autre le rassemblement sont déterminés. Signe fort de cette détermination: la signature apposée sur les tableaux «de pré-



Chaque employé présent a apposé sa « griffe ».

sence» par chaque employé ayant rejoint Saint-François pour partager un moment avec les collègues. Organisée de main de maître par les sections tl et LEB du SEV, la manifestation est un franc succès tant du point de vue de la mobilisation que du battage mé-

diatique. Les médias locaux et nationaux ont en effet largement couvert la manifestation (vous trouverez les liens pour consulter ces reportages sur notre site internet et sur notre page Facebook). Les conditions de travail difficiles et les refus permanents de

■ BLS

Sondage auprès du personnel: les dirigeants

BLS refuse une fois de plus de dévoiler les données de son dernier sondage du personnel. A quoi ressemblent exactement la confiance envers la direction et la satisfaction générale, signalées comme «clairement plus mauvaises»?

Seul le taux de participation est dévoilé dans le journal du personnel de BLS, «Blitz!». Des quelque 2700 employés et employées, 1711 ont pris part au sondage mené par une entreprise externe du 22 mai au 19 juin, soit 63% du personnel contre 58% lors du dernier exercice du genre en 2012.

En comparaison avec 2012, «la confiance en la direction», «le

contact du personnel avec la direction» et «l'application du système de gestion par les cadres» sont jugés clairement plus mauvais.

La satisfaction générale et le sentiment d'appartenance à l'entreprise sont en légère baisse. Sont notés particulièrement négativement les items suivants: «mon entreprise peut envisager le futur avec confiance», «mon emploi au sein de l'entreprise est sûr» et «je resterais dans mon entreprise si une offre comparable se présentait à moi ailleurs».

La satisfaction générale et l'identification à l'entreprise étaient déjà clairement en dessous de la moyenne de 96 autres entreprises, avec lesquelles BLS s'était comparé. A l'époque, ces deux valeurs avaient légèrement pris l'ascenseur par rapport à 2012, comme mentionné dans l'édition d'août de «Blitz». En

2010, la satisfaction globale du personnel atteignait 69 points sur 100 possibles, comme le relève le rapport d'activité. Pour le reste, BLS avait déjà renoncé en 2010 à donner des chiffres, alors qu'en 2008, l'entreprise était plus ouverte.

Le personnel qualifie de perfectible «la stratégie entrepreneuriale» et «la gestion des connaissances».

D'autres points sont jugés clairement meilleurs par rapport à 2012: «structures et procédures», ainsi que «fixation des objectifs et appréciation des performances». Le point «temps libre et travail» obtient la mention «légèrement mieux». Il en va de même pour «la gestion des changements». Ce point avait été noté négativement en 2010 et encore plus négativement en 2012, comme l'avait communiqué l'entreprise à l'époque.

«Vu les changements de processus en cours au sein de l'entreprise (...), je peux comprendre une certaine incertitude chez le personnel et concevoir les points évalués de manière critique», indique le CEO de BLS Bernard Guillelmon dans «Blitz», tout en martelant: «Les changements sont nécessaires et se poursuivront afin de nous garantir un avenir durable.» La direction dit prendre les résultats «très au sérieux», vouloir «aller encore plus à l'encontre du personnel et chercher le contact direct».

Comme les résultats sont parfois très différents en fonction des domaines, la direction entend désormais procéder à une analyse plus approfondie des résultats et établir des mesures d'améliorations.

Markus Fischer/vbo

un signal fort!



Entre 11 h et 14 h, près de 300 employés des tl et du LEB ont rallié Saint-François.

la direction aux propositions d'amélioration du SEV sont désormais du domaine public: 40 heures pour tous, hausse des salaires et le 63^e jour de repos. Pour le SEV, il est fondamental que l'harmonisation des CCT tl et LEB permette à chacun d'y trouver son

compte, mais aussi de conclure une CCT qui rende les professions attractives. Les tl comme d'autres entreprises de transports en Suisse peinent à recruter du personnel (voir notre dossier en page 10). C'est donc la qualité du réseau et du service public qui sont en jeu.

Les négociations ont repris ce mercredi. Le signal fort envoyé par le personnel en appellera-t-il d'autres? La balle est désormais dans le camp de la direction qui assure vouloir la même chose que le SEV. Après les (belles) paroles, les actes?

Vivian Bologna

ont de quoi méditer

COMMENTAIRE

Les petits secrets ne favorisent pas la confiance

« Je peux bien m'imaginer pourquoi la direction préfère garder secrets les chiffres concernant la satisfaction, mais peut-être est-ce justement pour cela que l'on n'a pas confiance en elle », souligne la vice-présidente du SEV Barbara Spalinger. « Des relations ouvertes et sincères sont la base de la confiance », considère le secrétaire syndical Jérôme Hayoz. Lors des prochaines discussions entre partenaires sociaux du 17 septembre, le SEV va inviter BLS à au moins présenter les résultats les plus importants aux employés. Ce sont tout de même deux tiers du personnel à avoir pris 20 minutes

pour participer à ce sondage. « Lorsqu'on participe à un sondage, on veut savoir ce qu'il en ressort. » Les CFF avaient joué la carte de la transparence en 2010 après la plongée de la satisfaction du personnel à 58 points sur 100 et celle de la confiance en la direction à 43.

Il faut prendre le personnel au sérieux

« La direction et le conseil d'administration doivent vraiment tirer des conséquences de ce sondage », exige Hayoz. « Cela implique d'être ouverts à la critique. Ils doivent aussi davantage être à l'écoute des employés

expérimentés et ne pas croire que tout ce qui s'est fait jusqu'à aujourd'hui à BLS était mauvais. Si BLS travaille avec le personnel, il obtiendra plus que s'il travaille contre lui! »

Pourtant, on invite toujours le personnel qui n'obéit pas aveuglément à prendre la porte. Il y a des chefs qui veulent en permanence rééduquer leurs employés. « La culture de conduite et le contact avec le personnel doivent être améliorés dans certains services, mais aussi de manière générale », exige Hayoz. « C'est ce que démontrent les situations traitées par notre service juridique. »

Fi/vbo

CARNET DE BORD

L'idée dans la caisse unique

Si l'on sacrifie la concurrence pour une caisse publique unique, on n'est pas assuré d'une meilleure maîtrise des primes. Voilà un argument développé par les opposants dans la campagne pour la caisse publique. En focalisant sur les primes, on ne prend pas la mesure de ce qui se joue dans cette votation. Cette bataille est tout de même l'enjeu d'autre chose, d'un changement de paradigme. Le « peuple suisse » pense-t-il – expérience faite que la concurrence ne fonctionne pas dans le service public – revenir à une gestion des biens communs en commun?

L'apologie de la concurrence, vous vous souvenez? Margaret Thatcher et le New Public Management, les fonctionnaires qui ne font rien et la promesse que des services performants coûtent moins cher. C'est la croyance que seule la concurrence peut permettre la baisse des prix, et que la baisse des prix, c'est là que réside le mieux-être de la population, son bonheur finalement. Il ne s'agit pas d'ironie de ma part, car toute idéologie, fusse-t-elle celle du capitalisme, repose sur une certitude, en l'occurrence celle d'une satisfaction matérielle. Mais aujourd'hui, si nous tirons les conséquences de cette manière de penser le monde – qui se traduit par des faits, ne l'oublions pas –, force est de constater que la concurrence dans les services publics n'a pas tenu ses promesses. C'est le moins que l'on puisse dire! Ni dans le sens de la baisse des prix, ni dans celui de l'amélioration de la qualité des services. Pour exemple: la privatisation de l'eau en France a abouti à une augmentation des prix, la dénationalisation de British Railway a donné lieu à un tel manque d'entretien que les accidents graves se sont multipliés, la privatisation de la Poste en Suisse a pour conséquence de moins en moins de services et une sous-traitance galopante et, pour ce qui est de la santé, la privatisation se solde par moins d'hôpitaux (rationalisation), des primes qui ne cessent d'augmenter (maîtrise des coûts!) et une mainmise indirecte des assureurs sur l'immobilier (il faut bien faire tourner l'argent des cotisations...).

Lorsque l'on remet au privé les responsabilités des ressources communes, on se prive en premier lieu du contrôle démocratique, pour lui substituer le « je paie, j'obtiens ». On abjure ensuite les idées, issues des Lumières humanistes, qui structurent le service public. Le bien commun devient une ressource payante. La notion de couverture universelle, la déserte identique du territoire ou encore l'accès aux soins sont remplacés par des concepts économiques: rationalisation, efficacité, rentabilité, objectifs mesurables, productivité. Cette dérive a profondément modifié l'engagement que l'on a dans la cité. C'est bien là le plus grave, car en délaissant le service public et le bien commun, on délaisse notre lien aux autres. Alors oui, les opposants à la caisse unique ont raison, cela ne garantit rien quant à une baisse des coûts, par contre cela garantit une maîtrise des coûts par un contrôle démocratique et cela rapatrie des sommes gigantesque au sein de l'Etat. Cela ne sera pas moins bien. Pour ma part je me réjouis de ne plus avoir chaque automne l'impression de me faire avoir: je change de caisse pour gagner trois francs six sous tout en découvrant que je perds telle ou telle prestation. L'impression d'un jeu de dupes. Mais plus secrètement, j'ai l'espoir que par ce vote, nous pourrions redevenir des citoyens, plaçant notre espoir dans l'Etat, plutôt que des consommateurs essayant de profiter du meilleur service le moins cher possible.

Valérie Solano



La Suisse championne de la compétitivité

Les classements, les hit-parades, les « rankings » en tous genres, tout le monde en rit un peu mais les aime bien. Surtout s'il y a des trophées à la clé dont la valeur symbolique est confirmée par l'enveloppe en noble métal: palme, médaille, ballon, bol, disque, ours ou lion d'or.

Mais le cinéma, le show business et le sport n'ont pas l'exclusivité des prix et classements. Les collectivités publiques, notamment les villes, les métropoles, les régions font également l'objet d'études comparatives, portant sur leur attractivité, la qualité de vie, la charge fiscale ou le marché du logement par exemple.

Dans cet univers de championnats à tout va, les pays eux aussi se retrouvent soumis à d'innombrables tests de performances, dûment recensées, mesurées et qualifiées par des instances internationales, dont deux se trouvent en Suisse, l'Institute for Management Development (IMD) à Lausanne et le Forum économique mondial (WEF) à Genève.

Ces deux centres d'études ont une spécialité commune: mesurer, à l'aide de batteries d'indicateurs établis selon des critères unifiés, l'aptitude relative des pays classés à faire face à la concurrence internationale. En bref, il s'agit d'établir, année après année, leur compétitivité économique.

A ce jeu difficile, la Suisse participe avec succès. Selon le classement du WEF pour 2014-2015, qui vient de paraître, la Suisse se retrouve pour la sixième fois consécutive en tête du classement, devant Singapour et la Finlande



ainsi que l'Allemagne et les Etats-Unis qui viennent de renouer avec le quintette de tête.

Auxquels des 12 indicateurs établis selon 114 critères appliqués à 144 pays la Suisse doit-elle de remporter la coupe de la compétitivité? Les points forts se regroupent principalement dans quatre indicateurs, dont le premier n'est autre que celui des infrastructures. Leur ensemble et la desserte d'électricité obtiennent la meilleure note, tandis que la qualité des infrastructures ferroviaires reçoit la note deux, qui place notre pays juste derrière le Japon, champion du monde reconnu en la matière. Sur les huit critères de l'indicateur relatifs aux formations supérieures et en emploi, la Suisse trône quatre fois en première position - mais peine toujours au niveau de la proportion des jeunes suivant un enseignement secondaire. Quant à l'efficacité du marché du travail, elle est une fois de plus attestée: sur les dix critères pris en compte, la meilleure note va aux relations entre partenaires sociaux ainsi qu'à la capacité du pays tant à retenir les talents qu'à les attirer. A noter que les pratiques en matière d'engagement et de licenciement du personnel passent aussi pour très compétitives à l'échelle mondiale.

C'est grâce à l'innovation et aux sept critères la concernant que la Suisse brille le plus: quatre meilleures notes pour la capacité d'inventer, la qualité des instituts de recherche scientifique, les montants investis par les entreprises dans la recherche et le développement ainsi que pour le nombre des brevets déposés par rapport à la population résidente. Sans oublier, en

prime, une très bonne note pour la collaboration entre les hautes écoles et les entreprises en matière de recherche et développement.

Toute médaille ayant son revers, la Suisse se révèle moins également performante en matière de fonctionnement des marchés et des institutions, lesquelles n'en restent pas moins parmi les plus efficaces et les plus transparentes au monde. Par ailleurs, les critères choisis pour évaluer le niveau de la santé publique et de la formation primaire défavorisent la Suisse. Il en va de même pour l'évaluation du marché en fonction des dimensions du pays. Enfin, on doit relever que si les services offerts par les banques suisses se caractérisent par une disponibilité et une accessibilité également excellentes, les mécanismes du marché financier fonctionnent nettement moins bien que dans une bonne vingtaine d'autres pays du monde.

Au total, et malgré l'affinement des méthodes et la multiplication des critères, l'essentiel reste difficilement saisissable: la confiance inspirée par une stabilité des institutions politiques et des fondements de l'économie nationale et, surtout, la double capacité d'innover et de s'adapter combinée avec le goût des solutions pragmatiques, lentes à trouver mais d'une application durable.

Cette forme de calme et de longévité qui font partie du meilleur du patrimoine de la Suisse mérite une préservation attentive. Et mérite aussi une défense convaincue contre ceux qui, à l'instar de Monsieur Christoph Blocher, se prétendent les gardiens d'une soi-disant orthodoxie helvétique alors qu'ils s'enprennent en réalité aux sources de la prospérité de la championne mondiale de la compétitivité. **Yvette Jaggi**

Premier semestre 2014 aux CFF

Plus de passagers et de marchandises mais un résultat en recul

Le nombre de voyageurs CFF a progressé de 3% par rapport à la même période de l'année précédente. En trafic marchandises, les prestations sont en hausse de 27%.

Le résultat du groupe s'est quant à lui contracté de 43%.

Cela est dû à l'augmentation des charges d'entretien de l'infrastructure, à l'acquisition de nouveaux trains, notamment. Comme en 2013, le résultat du segment Infrastructure est grevé par les mesures d'entretien supplémentaires du réseau ferroviaire. Cela débouche sur un déficit de 61 millions de francs. Les CFF supporteront les charges supplémentaires

non prévues par la Convention sur les prestations jusqu'à la mise en oeuvre de FAIF en 2016. Le nombre de passagers est en hausse ainsi que la ponctualité et la sécurité, ce qui est réjouissant. Mais les coûts du personnel ont augmenté, aussi bien à l'Infrastructure qu'au Trafic Voyageurs, comme l'indiquent les CFF dans leur communiqué.

Il y a des trains supplémentaires et des voyageurs supplémentaires, qui doivent être conseillés, accompagnés et contrôlés. Cela a un prix. Le personnel fournit une contribution essentielle au succès du train. Si on économise sur le personnel, comme c'est le cas aux guichets et dans les trains, cela se répercute vite sur la satisfaction des clients.

Ce qui est positif dans les chiffres publiés, ce sont les résultats de CFF Cargo et de CFF Cargo International, qui sont dans les chiffres noirs. « C'est grâce à l'implication du personnel et cela devra être pris en compte lors des négociations salariales à venir », a expliqué Martin Allemann, secrétaire syndical en charge de CFF Cargo International. **Fi/Hes**

Transports publics genevois

« Ni licenciements, ni baisse des effectifs, ni gel des salaires »

L'assemblée du personnel de l'exploitation qui s'est réunie jeudi 4 septembre l'a confirmé. Pas question que le personnel fasse les frais des économies demandées par le Conseil d'Etat.

Fort d'une soixantaine de personnes, le rassemblement a adopté une résolution qui exige le maintien des effectifs actuels. « Nous sommes d'accord que l'offre baisse mais le personnel doit rester le même », a lancé Vincent Leggiero, président de la section SEV-TPG.

Alors que le Conseil d'Etat a annoncé vouloir supprimer 70 emplois, dont 40 licenciements et que le Conseil d'administration vient de faire une contre-proposition qui ne prévoit pas de licenciements mais le gel des salaires, la position du SEV tranche singulièrement avec le climat d'austérité sévissant en Pays genevois... Les arguments de la section SEV-TPG ne manquent pourtant pas de poids pour demander le maintien des effectifs. « Depuis que l'on signe des contrats de prestations, seul le premier a été respecté par le Conseil d'Etat, a tonné Vincent Leggiero. Dans sa réponse à nos demandes de simulations de définitions de roulement, la direction des TPG admet qu'il faudrait 25 millions de francs par année pour financer des horaires de travail normaux. Autrement dit, la direction a fait 25 millions d'économies sur le dos du personnel qui doit faire toujours plus avec moins. La direction le reconnaît clairement: 130 postes de conducteurs supplémentaires seraient nécessaires pour que les conducteurs aient des



L'assemblée a décidé de maintenir la pression: les effectifs doivent rester les mêmes pour améliorer les conditions de travail.

conditions de travail décentes.»

Service public attaqué

Certains employés ont dénoncé une stratégie pour « casser les performances du service public en vue d'une privatisation ». Ils ont réclamé le droit de faire « notre travail comme il se doit pour la population ». « Une population qui n'a pas voté des licenciements, qui a demandé une baisse des tarifs, mais cet argument de l'initiative n'est qu'un prétexte pour couper dans le service public. L'Etat a annoncé vouloir économiser 1 milliard dans son plan quadriennal. Tout ça parce qu'on fait des cadeaux fiscaux aux entreprises étrangères », a argué Vincent Leggiero.

Ton durci?

Le SEV aura rencontré la direction mardi 9 septembre, après notre délai rédactionnel. Si la direction ne tient

pas compte de la proposition du SEV, la section genevoise aura toute latitude pour mener des actions de lutte et de sensibilisation de la population. Les actions de lutte des agents de police – qui avait laissé au vestiaire l'uniforme durant plusieurs mois – ont été évoquées. Une chose est sûre: les TPG et les politiques devront compter sur la mobilisation des employés des TPG, « un bastion de résistance auquel on veut s'attaquer. Mais il n'est pas facile de s'en prendre à nous parce que nous sommes fortement syndiqués », a rappelé Vincent Leggiero. Pour mémoire, la section genevoise compte désormais près de 700 membres au SEV, soit 150 de plus qu'il y a une année. Largement de quoi faire changer d'avis les « penseurs » de la République...

Vivian Bologna

INFO

Acquis des retraités dans le viseur...

Il n'y a pas que les actifs des TPG qui sont dans le collimateur de la direction. Les retraités aussi! « C'est une véritable provocation! », a tonné Vincent Leggiero, président de la section SEV-TPG. Pour faire quelques menues économies, les TPG ont prévu de sucrer dans les acquis des retraités qui perçoivent un abonnement valable sur le réseau TPG ainsi que 50 fr. par mois à titre de soutien au paiement des primes de caisse-maladie, qui comme chacun le sait, n'ont jamais baissé ces dernières années... Jugeant ces acquis dépassés, la direction propose quatre scénarios: leur suppression pure et simple ou trois possibilités de maintien par la contribution supplémentaire des actifs – trois minutes de travail en plus par jour pour tout le personnel

ou l'abandon d'un « R » par année pour tous – ou une retenue salariale de 0,2 % chez tout le personnel. « Autrement dit, c'est au personnel de remercier les retraités, pas à l'entreprise! Ces acquis sont pourtant là pour remercier des employés. Et c'est grâce à eux que l'entreprise tourne. Ils l'ont d'ailleurs même fait tourner quand il n'y avait pas de chef et maintenant, sous prétexte d'un arrêté du Grand Conseil, on veut sucrer ces acquis quand bien même ils figurent dans les statuts, négociés entre l'entreprise et le personnel! », s'est emporté Vincent Leggiero. On l'aura compris, les attaques contre les employés sont multiples et concernent même – ou surtout – les moins fortunés d'entre eux.

vbo

Selon le professeur Sergio Rossi, l'enseignement au sein des facultés d'économie n'est plus adapté à la réalité



« Etat et marché sont complémentaires »

Lors du sixième anniversaire de la grève des ateliers de Bellinzone, le professeur Sergio Rossi a analysé avec lucidité les problèmes actuels de notre société. *contact.sev* a souhaité approfondir certains aspects. **Entretien.**

■ Sergio Rossi, vous vous occupez de macroéconomie. De quoi s'agit-il en fait?

La macroéconomie concerne l'ensemble de l'économie, avec tous ses sujets: les entreprises, les banques, les familles, l'Etat, qui interagissent à travers différents marchés, nationaux et internationaux. D'une part, il s'agit d'analyser les relations entre ces différentes catégories de sujets, qui influencent nombre de gran-

deurs économiques, telles que les prix, les salaires, l'inflation et le chômage. D'autre part, il s'agit d'évaluer les politiques économiques et leurs objectifs: la politique financière des collectivités publiques et la politique monétaire de la banque centrale, qui devraient contribuer à la stabilité économique et financière au plan national, en favorisant l'emploi et le développement durable.

■ En fait, le monde tourne autour de la macroéconomie...

Oui, et il y a deux approches: celle des néolibéraux, qui demandent à tout prix moins d'Etat et plus de marché, et celle de ceux qui, comme moi, prétendent que l'Etat et le marché sont complémentaires. L'histoire a montré qu'une économie planifiée par l'Etat ne fonctionne pas, mais aujourd'hui on peut constater les limites d'une économie basée uniquement sur le libre marché. Je soutiens une économie «sociale de marché», dans laquelle l'Etat pallie les manquements du marché et que ce dernier réalise les tâches dont l'Etat ne parvient pas à s'occuper efficacement.

■ La vertu serait au milieu...

Exactement: un système planifié ne stimule pas l'initiative personnelle, tandis que le libéralisme mène à d'autres extrêmes, surtout en ce qui concerne la répartition toujours

moins équitable des revenus. Le marché n'est pas en mesure à lui tout seul de régler tous les problèmes. Les CFF en sont un exemple: ils ne sont pas le fruit d'une volonté de monopole de l'Etat, mais du fait qu'aucun acteur privé n'était prêt à investir l'argent nécessaire au rail. L'Etat a donc comblé une lacune de l'économie privée, qui montre désormais un certain intérêt pour le transport ferroviaire, limité toutefois aux seuls secteurs ren-

responsable l'Etat de l'avoir mal réglementé.

■ Est-il possible de réglementer les marchés?

Il faut tenir compte de certains mécanismes: le prix d'un bien, telle une voiture, dépend de l'offre et de la demande. Si celle-ci augmente et que l'offre ne peut suivre, le prix de la voiture tend à prendre l'ascenseur. Avec la hausse du prix des voitures, la demande va diminuer, ce qui va faire baisser

me l'a proposé l'économiste James Tobin. Il s'agit, du reste, d'interventions qui sont déjà prévues dans d'autres secteurs tels que l'immobilier. Nous ne pouvons pas continuer à penser que le marché se règle seul. Cela est aussi valable pour le marché du travail, qui doit être réglementé correctement.

■ Le peuple suisse vient pourtant de repousser l'initiative sur le salaire minimum...

Certaines règles sont néanmoins nécessaires. Nestlé, par exemple, a fixé des niveaux pour les salaires de ses cadres qui sont ensuite adaptés en tenant compte des coûts de la vie des pays où ils travaillent, afin de leur offrir un pouvoir d'achat comparable. En Suisse, on pourrait avoir un système similaire, qui tienne compte des différences de coûts de la vie des différentes régions. L'Etat pourrait en outre intervenir sur la base d'autres facteurs tels que la planification du territoire, la valorisation des régions périphériques, la gestion du paysage, en appliquant une imposition différenciée afin d'encourager les entreprises à s'installer en dehors des centres. Les problèmes liés aux divers coûts de la main-d'œuvre doivent être résolus sur le plan de l'offre des places de travail et pas en exigeant des employés qu'ils se déplacent car,

« Aujourd'hui, on peut constater les limites d'une économie basée sur le libre marché. »

tables. Les autres peuvent rester en mains étatiques selon cette logique marchande des privatisations.

■ Il semble qu'aujourd'hui le seul moyen de résoudre les problèmes soit le recours à l'initiative individuelle, réduisant au minimum l'intervention de l'Etat.

C'est aussi une question de rhétorique. De nos jours, on parle beaucoup des lacunes et des erreurs de l'Etat, ou de phénomènes tels que la corruption pour prétendre que la seule véritable alternative est le libéralisme où, cependant, l'engagement personnel n'est dicté que par la recherche du gain maximum. Et lorsqu'il devient évident que le libre marché ne fonctionne pas toujours correctement, on en tient pour

les prix. Sur les marchés financiers, ce mécanisme n'est pas présent. Quand le prix d'une action monte, nombreux sont ceux qui y voient la possibilité d'en retirer un gain et décident d'en acheter, faisant alors grimper le prix, en spirale, au risque d'enfler une bulle. Lorsqu'il devient évident que le prix de l'action est complètement déconnecté de la valeur de l'entreprise, la bulle éclate et peut endommager tout le système. La banque centrale pourrait décider d'intervenir quand l'écart entre la valeur de l'entreprise et le prix de ses actions dépasse une limite prédéterminée. Ou l'Etat pourrait fixer une durée minimale pour la possession des actions, en deçà de laquelle la vente de celles-ci impliquerait le paiement d'une taxe, com-

BIO

Né en 1967 à Bellinzone, Sergio Rossi a obtenu sa licence en économie à Fribourg, puis son premier doctorat en 1996. En 2000, il en obtient un second à l'University College de Londres. Il l'admet: il travaille trop. Professeur ordinaire à l'Université de Fribourg, il y occupe aussi la fonction de vice-doyen de la Faculté des Sciences économiques et sociales. Actuellement, il collabore avec la RTS de langue italienne, tient un blog pour «L'Hebdo» (www.hebdo.ch/les-blogs/rossi-sergio-les-non-dits-de-leconomie), où l'on trouve aussi l'appel étudiantin dont on parle en fin d'interview), dirige une collection pour une maison d'édition anglosaxonne et planche sur l'écriture de cinq nouveaux livres, dont une encyclopédie de politique monétaire.

au-delà de leurs qualifications, ils sont par nature limités dans leur mobilité.

■ **Mais ce n'est pas justement la concurrence fiscale qui augmente la pression sur les structures et les employés?**

C'est vrai. En Suisse, nous sommes passés d'un système basé sur la collaboration et la solidarité entre les cantons à un système se fondant sur la concurrence, dans lequel ne parvient à faire baisser la charge fiscale pour attirer de nouvelles firmes que le canton ayant déjà une masse critique d'entreprises. De cette manière, la concurrence fiscale fait d'énormes dégâts, car les pertes de recettes fiscales sont importantes. Or, ces recettes devraient être réparties par le biais d'une péréquation afin de venir en aide aux cantons les plus faibles, au lieu de les mettre encore davantage sous pression. On introduit aussi la concurrence entre les travailleurs, en individualisant les négociations dans les rapports de travail – en vidant les contrats collectifs de travail de leur contenu et en introduisant des concepts tels que le salaire au mérite. En outre, étant donné que les conditions pour une évaluation objective des mérites individuels ne sont pas réunies – vu que les processus de travail sont toujours plus interdépendants –, le salaire dépend davantage des capacités à négocier que des compétences professionnelles de l'individu. L'individualisation des négociations renforce la position des employeurs, surtout lorsque le taux de chômage est élevé. Le plein-emploi n'est plus en effet un objectif de politique économique, alors que le chômeur

«Autrefois on parlait du personnel, aujourd'hui des ressources humaines.»

est culpabilisé; il lui est reproché de manquer de mobilité, de ne pas être suffisamment compétent et de peser sur les assurances sociales. On fait toutefois l'inverse pour les top managers.

■ **Qu'entendez-vous par là?**



Selon Sergio Rossi, Milton Friedman a été très habile.

En vue de la votation 1:12, j'ai participé à un débat avec le CEO d'UBS, Sergio Ermotti, qui soutenait que sa rétribution de 8 millions de francs était méritée

et que si le CEO d'une banque concurrente devait percevoir 10 millions de francs, il devrait en être de même pour lui. Il n'y a aucun critère permettant de justifier de telles rémunérations, mais l'effet est complètement différent.

■ **Comment en est-on arrivé à de telles sommes?**

Pour deux raisons: la première vient du fait que les rémunérations des managers doivent être publiées et ceci a engendré de la surenchère. La seconde réside dans le lien qui est fait entre leurs salaires et les bénéfices de l'entreprise, ainsi que leur capacité à verser des dividendes à leurs actionnaires. Négligeant les autres parties concernées, employés compris.

■ **La transparence des salaires ne devait-elle pas permettre d'en limiter l'augmentation?**

C'était le but, en effet, mais ça ne marche pas dans la mesure où la majorité des actionnaires des grandes entreprises est institutionnelle et est intéressée par les bénéfices à court terme. Nous revenons ainsi à la priorité donnée aux variables financières, comme l'apprennent les étudiants au sein des facultés d'économie et dans les «business schools», qui leur apprennent à maximiser la valeur boursière de l'entreprise, indépendamment de la mission de celle-ci, et les poussent à gérer les ressources humaines comme de la marchandise. Ce

changement est significatif: autrefois on parlait du personnel, aujourd'hui des ressources humaines; un concept qui implique leur optimisation permanente, soit d'en tirer le maximum, puis de les remplacer lorsqu'elles tombent malades ou deviennent trop âgées, négligeant par ailleurs que les employés et les employées sont également des consommateurs qui, dès lors, soutiennent l'économie. C'est une question d'échelle: si les classes inférieures sont trop peu payées, en fin de compte, elles doivent recourir à l'aide de l'Etat.

suite en page 8

suite de la page 7

Il y aurait donc tout intérêt à ce qu'elles soient mieux rémunérées de façon à pouvoir vivre de leur salaire.

■ **Vous êtes très critique envers le système enseigné au sein des facultés d'économie. Pourquoi ne modifient-elles pas leurs cours?**

Deux réponses: tout d'abord, il y a une conviction profonde que le marché est dans tous les cas meilleur que l'Etat. La deuxième est dictée par des intérêts personnels et professionnels: en suivant la pensée dominante, il est plus facile de faire une carrière académique. Nous vivons une vraie crise des sciences économiques. Si, avant la crise économique, on tolérait les chercheurs qui soutenaient des thèses différentes du libéralisme, ce n'est plus le cas aujourd'hui. Milton Friedman a été très habile, non seulement en proposant sa propre vision néolibérale, mais aussi en discréditant la classe politi-



Sergio Rossi écoute le collègue mécano de Trenitalia Alessandro Pellegatta lors du débat aux ateliers de Bellinzone le 26 avril.

que et les réglementations étatiques, marquant de son empreinte l'ensemble du cursus de formation. Nous avons donc importé des Etats-Unis, outre l'idéologie, aussi un système entier qui se reproduit au sein des facultés d'économie du monde occidental.

■ **Nous n'en sortirons donc jamais?**

Au mois de mai a été publié l'appel de plus de 40 associations d'étudiants du monde entier qui revendiquent urgemment de revenir à davantage de pluralisme dans l'enseignement de l'économie. Les économistes sont

des scientifiques et, en tant que tels, ils doivent pouvoir approfondir les tensions entre différents paradigmes afin de trouver les meilleures solutions aux problèmes de notre époque. Il est impératif qu'il y ait plusieurs visions qui se côtoient afin de répondre de manière adéquate

aux défis du 21^e siècle. Hélas, nous ne sommes plus beaucoup à défendre l'idée d'un débat critique sur les fondements de l'économie politique et à avoir une vision différente qui permette vraiment de sortir des difficultés dans lesquelles nous nous trouvons.

■ **Mais quels pourraient être les remèdes?**

Il faut redonner son propre rôle à l'Etat dans l'économie, mais pour ce faire, il s'agit de lui en donner les moyens, en évitant l'actuelle course à la baisse de la fiscalité et cesser d'agiter la menace qu'une augmentation des impôts n'engendrera que le départ des bons contribuables. La fiscalité n'est qu'un facteur parmi d'autres lorsqu'on choisit son lieu d'établissement. Il y en a d'autres: la qualité de vie et des services, la sécurité et la stabilité ou, pour les entreprises, le niveau de formation et le profil de la main-d'œuvre.

Pietro Gianolli/vbo

Exclusivement pour les membres du SEV



Carnet d'entraide ATE
d'une valeur de Fr. 55.- offert
gratuitement pendant 1 an!



Devenez membre et profitez: www.ate.ch/sev

Le Carnet d'entraide ATE: l'assurance complète pour vos vacances et loisirs.

Inscrivez-vous ici:

www.ate.ch/sev

Tél. 031 328 58 58

Pour une mobilité
d'avenir

ate

MBC

La détermination a payé

La détermination et la mobilisation des collègues a empêché un passage en force de la part de la direction, qui avait pourtant au départ l'intention de boucler les négociations avant l'été... C'était sans compter sur le personnel MBC et ses revendications claires!



Christian Fankhauser, secrétaire syndical et Stéphane Chevalier, président de la section MBC.

La délégation patronale MBC aux négociations de la CCT d'entreprise, composée de membres du conseil d'administration et de la direction, a demandé la suspension des négociations de la CCT MBC. Ceci en raison de l'arrivée pro-

chaine du nouveau directeur qui devra se familiariser avec les dossiers de l'entreprise.

Statu quo jusqu'en 2016

La CCT actuelle est donc reconduite et l'ensemble des acquis

sont maintenus durant une année. La reprise des négociations devrait avoir lieu dans le courant du 2^e semestre 2015 et une nouvelle CCT devrait voir le jour au 1^{er} janvier 2016.

Hes

Question au président, Stéphane Chevalier

■ Quel est ton état d'esprit face à cette suspension des négociations?

« Je suis soulagé... du moins pour le moment. Ça devenait frustrant de négocier avec un partenaire qui maintenait sa position sans flexibilité aucune, même pire au vu de la détérioration souhaitée pour la nouvelle CCT. Il faut avouer que ce qu'on nous proposait c'était une diminution de la masse salariale, de manière cachée, alors que dans les autres entreprises on a amélioré les conditions!

Les collègues à qui j'ai pu en parler jusqu'à maintenant me disent être satisfaits de la tournure actuelle, par contre ils attendent beaucoup de notre nouveau directeur afin de préserver les acquis sociaux et de revaloriser certains points.

Suite à cette période, une grande partie du personnel est démotivée et a perdu confiance envers notre entreprise, de ce côté notre nouveau directeur devra tout faire pour que les collègues regagnent confiance et surtout qu'ils soient à nouveau motivés. C'est vraiment dommage d'en être arrivé à ce point. »

TRAVYS

Le projet de salaire au mérite abandonné

Le personnel de Travys peut souffler. La direction de Travys a mis de côté sa demande d'introduction du salaire au mérite dans le cadre des négociations CCT actuelles. Début juillet, le personnel s'était réuni en assemblée générale et avait clairement refusé l'idée d'un salaire au mérite. Il avait néanmoins laissé la porte ouverte à un assouplissement de la procédure actuelle. Et c'est ce qui est ressorti de la dernière séance de négociations entre la direction de Travys et la délégation de négociations emmenée par le secrétaire syndical SEV Christian Fankhauser. La progression ordinaire demeure la règle. Passe aussi à la trappe la proposition visant à sanctionner les personnes ayant une santé plus fragile...

L'assouplissement réside dans la possibilité, pour l'entreprise, d'accorder une majoration aux employés ayant fourni des prestations jugées très supérieures à la moyenne ou qui ont fait preuve d'un engagement particulier durant l'année.

Quid de la semaine de 5 jours?

Concernant la semaine de 5 jours demandée par le SEV, la direction s'est dite sensible à cette problématique et étudiera la proposition du SEV avec attention. Le SEV estime qu'il s'agit d'une question d'équité et rappelle que les collègues qui travaillent selon le modèle de la semaine de 6 jours n'ont aucune garantie d'avoir le même nombre de jours de congé compensatoire (52 samedis garantis par la semaine de 5 jours). Le SEV propose d'ancrer dans la CCT un temps de travail annuel équivalent pour tous, soit de 2050 heures, soit une moyenne de 41 heures par semaine.

Le SEV demande une hausse des indemnités

La question de l'augmentation des indemnités que le SEV avait adressée en mars à l'entreprise n'a toujours pas été tranchée. Le SEV demande des hausses et pour l'heure Travys n'a pas donné suite aux demandes du SEV.

vbo

■ Ligne Delle-Belfort Convention signée!



Texte signé par de nombreux édiles.

La convention de financement franco-suisse pour la réalisation des travaux entre Delle et Belfort (F) vient d'être officiellement signée le lundi 1^{er} septembre en gare de Delle, lors d'une cérémonie réunissant une palette d'invités du monde politique et représentants des transports.

La ligne ferroviaire Bienne-Belfort (62 km) est définitivement sur les rails, son ouverture commerciale étant prévue pour l'horaire de décembre 2017. L'exploitation des trains devrait offrir une desserte de 48 allers/retours entre Bienne et Belfort et surtout permettre un accès au réseau à grande vitesse via la gare TGV

Rhin-Rhône de Méroux-Moval. Le projet d'un montant de 110 millions d'euros consiste à électrifier et aménager les 22 km de voies existantes et créer 6 haltes ferroviaires entre Delle et Belfort et assainir 23 passages à niveau. Travaux devant débuter en 2015 et portés par l'Etat français, la Confédération (24 millions), la Région Franche-Comté et autres autorités politiques, la République et Canton du Jura (3,2 millions), Réseau Ferré de France, le maître d'ouvrage.

Prévue pour entrer en service en 2011 à l'ouverture du TGV Rhin-Rhône, la réouverture a sans cesse été reportée afin d'affiner le plan de financement avec une répartition financière équitable entre tous les acteurs. Chose faite!

Jean-François Milani

Pour pallier le manque de personnel roulant, les entreprises tentent d'innover

« Les conditions de travail dans les TP, notamment les contraintes du week-end et lors de jours fériés, ne sont pas attractives. D'où la difficulté à recruter, les jeunes notamment. »

Olivier Barraud, secrétaire syndical SEV



« Les collaborateurs sont nos meilleurs ambassadeurs »

Plusieurs entreprises de transports publics peinent à dénicher des conducteurs et des mécaniciens formés. Les Transports publics de la région lausannoise et TransN viennent de lancer une campagne de parrainage interne pour tenter de corriger le tir. Aux CFF et en Suisse orientale, l'octroi de primes en faveur d'employés-recruteurs existe depuis plusieurs années. Par ce biais, les entreprises visent à responsabiliser leurs propres employés, considérés comme les ambassadeurs de leur employeur. Si ces méthodes de recrutement sont saluées par le SEV, des secrétaires syndicaux rappellent que les primes ne régleront pas les problèmes d'embauche dus notamment à des conditions de travail peu attractives.

Si aux Transports publics de la région lausannoise (tl), on ne parle pas encore de pénurie sur le marché des conducteurs de bus et de trolleybus, on a tout de même tiré la sonnette d'alarme. Et pour cause: le quotidien « 24 heures » le relate dans son édition du 27 mai, les tl ont dû repousser à la mi-septembre, faute de personnel suffisant, la prolongation de la ligne 25 prévue fin août. Et renoncer momentanément à l'amélioration de la cadence. Une situation pour le moins embarrassante pour une entreprise de transports.

Des primes allant de 500 fr. à 2500 fr.

Prenant le taureau par les cornes et pour tenter de recruter suffisamment de conducteurs, les tl ont lancé mi-juillet un système de parrainage. Ainsi, les collaborateurs et collaboratrices qui auront proposé une personne qui sera engagée comme conducteur ou conductrice percevra 1000 fr. de récompense. A TransN, qui opère de la même façon depuis le mois de mai de cette année, la prime se monte à 500 fr. pour

un conducteur formé et à 1000 fr. pour un mécanicien de locomotive. « La prime pour des mécaniciens qualifiés est plus élevée de par le marché du travail qui nous permet moins aisément de trouver ce type de profil », indique Cédric Aubry, directeur Finances, administration & RH à TransN.

Les stratégies de ces deux entreprises ne sont guère nouvelles puisque les CFF opèrent de la sorte depuis 2007 déjà. Pour un mécanicien – formé ou non – l'ancienne régie publique offre 2500 fr. au recruteur « mais moins de 10 primes annuelles sont offertes pour des mécaniciens – il ne s'agit pas d'un instrument de recrutement à grande échelle », explique Frédéric Revaz, porte-parole des CFF. Quant à Bus Ostschweiz AG, ils octroient 1000 fr. pour un conducteur de bus formé. Une méthode de recrutement que l'entreprise avait déjà testée il y a quelques années et décidé de réintroduire cette année.

Pénurie ou pas?

Les raisons qui poussent les firmes à opter pour ce genre de primes sont plurielles et elles

ne sont pas toutes liées à un marché du travail asséché, même si la situation semble tendue dans l'Arc lémanique. « Les tl font recours à cette démarche dans un contexte particulièrement délicat en raison du volume de recrutement: en 2014, ce ne sont pas moins de 60 nouveaux postes de conducteurs qui sont ouverts. Nous devons en effet pouvoir assurer l'extension de notre offre prévue ces prochaines années et l'augmentation des fréquences sur les lignes », relève la chargée de communication Céline Epars.

Exigences accrues mais pas seulement

Le manque de personnel formé est dû aussi à des exigences accrues inscrites dans l'Ordonnance réglant l'admission des conducteurs au transport de personnes et de marchandises par route (OACP). Le manque de personnel ne suffit toutefois pas à expliquer le recours aux primes. Les entreprises utilisent ce moyen-là pour renforcer le sentiment d'appartenance des employés. « Nous aimerions instaurer une identification à l'entreprise et un in-

vestissement de chacun, cela génère une forme de parrainage naturel et favorise l'intégration des nouveaux dans la société, argue Cédric Aubry. Chaque collaborateur ayant conseillé quelqu'un se sent ainsi investi d'une mission d'accueil et de partage des connaissances, ce qui participe à la consolidation de notre nouvelle culture d'entreprise qui se veut participative et à l'écoute des collaborateurs. » Aux CFF, on estime que les candidats recommandés par des employés CFF constituent un gage de qualité. Un argument partagé par le responsable du personnel de Bus Ostschweiz qui considère que « les bons collaborateurs recrutent de bons employés ». Céline Epars abonde: « Connaissant l'entreprise, les collaboratrices et collaborateurs des tl sont les mieux à même de susciter des nouvelles vocations auprès de leur entourage. Ils sont les mieux placés pour parler de leur métier, donner envie de devenir conducteur et sont donc nos meilleurs ambassadeurs. Cela permet également de nous mettre en lumière et de nous posi-

tionner comme employeur sur le marché de l'emploi. »

Il n'y a pas que les primes...

La prime ne constitue toutefois pas le seul moyen de recruter et ne remplace pas les autres outils plus traditionnels à l'instar des annonces dans la presse spécialisée ou non. « Le choix du parrainage comme système de recrutement complète les actions déjà en cours: annonces dans la presse quotidienne et spécialisée et sur les réseaux sociaux, publicité sur nos véhicules, présence au Salon des métiers, séances régulières d'information sur le métier de conducteur (toutes les trois semaines au moins). Une campagne de recrutement en Suisse romande est par ailleurs prévue dès cet automne », poursuit Céline Epars. A TransN, on estime que les annonces dans la presse n'ont été couronnées que d'un succès relatif, d'où l'essai de la cooptation.

Et la formation interne?

Outre le recours à du personnel déjà formé, reste évidemment la démarche de la formation interne. « Nous

chkurs intensiv
ch, 4 Wochen für
Fr. 580.–

Sie
at-
i-
R/IT/PT

genen
C2

kat

ania
utschschule

**Votre nouveau collègue
de travail? Ça vous dit?**

Ihr neuer Arbeitskollege? Interessiert?

Femmes particulièrement bienvenues
Frauen besonders willkommen

A part au Tessin, les entreprises de transports publics peinent à recruter des conducteurs et des mécaniciens.

avons un service de formation bus avec plusieurs formateurs où nous avons déjà pu former une petite dizaine de jeunes conducteurs, mais nous sommes obligés de limiter les entrées, sachant que nous n'avons pas un nombre de formateurs illimités à notre disposition, n'étant pas un centre de formation à temps complet», relève Cédric Aubry.

En outre, TransN est en train de lancer un programme de formation voie étroite à l'interne et plusieurs candidats sont en formation extérieure pour la voie normale. « Celle-ci est coûteuse, ce qui nous oblige à conventionner ces formations liant les deux parties durant 4 ans selon la nouvelle CCT, le but n'étant pas de retenir désespérément l'employé mais plutôt d'avoir un léger retour sur investissement. » TransN espère néanmoins que le personnel formé par ses soins reste fidèle à l'entreprise, la CCT signée avec le SEV étant considérée d'excellente facture par les partenaires sociaux.

suite en page 12

Manque de personnel: le Tessin, un cas particulier

Au fait, que pensent les secrétaires syndicaux du SEV des primes versées par des entreprises et quels sont les enseignements que l'on peut tirer de ces méthodes?

Selon Olivier Barraud, « il y a deux professions pour lesquelles il est difficile de recruter: les conducteurs de bus et les mécaniciens. Pour les conducteurs de bus, cela s'explique par une offre en hausse et un marché du travail asséché. Les conditions de travail dans les TP, notamment les contraintes du week-end et lors de jours fériés, ne sont pas attractives. D'où la difficulté à recruter, les jeunes notamment. Pour les mécaniciens, viennent s'ajouter des examens très difficiles – dont des tests psychotechniques. »

Il évoque aussi la situation aux CFF où cela se fait déjà depuis quelques années: « Je n'ai rien contre cette méthode, mais cela montre que l'attractivité du travail dans les transports publics diminue.

Lorsqu'on en arrive à ce genre de mesures, c'est un signal pour tous les acteurs, syndicats compris. On constate donc qu'un employé est un agent recruteur important. Les CFF ont sous-estimé ce facteur. Dès lors, si les employés ne sont pas bien traités, ils ne font pas de publicité à leur entreprise. »

Les membres SEV rechignent à recruter

De son côté, Felix Birchler, secrétaire syndical SEV en Suisse orientale, évoque les méthodes choisies par WilMobil qui offre 1000 fr. par chauffeur de bus recruté (voir ci-contre). « Cette démarche ne séduit pas forcément nos membres sur place. Certains estiment qu'ils ne recommanderaient personne pour ne pas se sentir responsables en cas de mauvais casting. Cette façon de recruter m'est nouvelle. Une chose est sûre: elle ne va pas régler le problème de fond, le manque d'attractivité de la profession.

Les salaires n'ont rien de mirobolant eu égard aux responsabilités et aux contraintes d'horaires que vivent les collègues. Le manque de personnel dans les entreprises a en outre un impact certain sur les conditions de travail de ceux qui doivent pallier les absences et effectuer nombre d'heures supplémentaires. » Malgré ce manque de personnel, « il n'est pas rare que les entreprises continuent de soumissionner dans les cantons, car il serait malvenu de ne pas faire d'appels d'offre dans un environnement concurrentiel. Et pourtant, c'est contradictoire puisqu'elles n'ont pas les ressources en personnel nécessaire! »

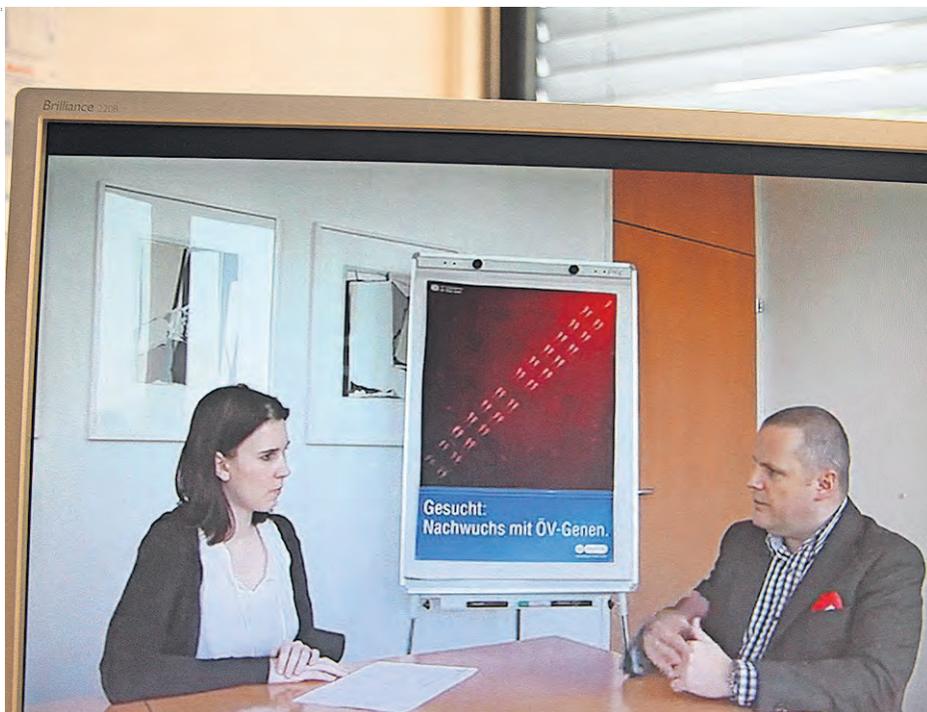
Situation inverse au Tessin

Au Tessin, Pietro Gianolli n'a jamais été confronté aux initiatives décrites plus haut: « La situation du marché du travail est complètement différente, surtout en raison de la proximité de la Lombar-

die, fortement peuplée et connaissant un taux élevé de chômage. Ainsi, l'attrait pour les places de travail tessinoises est élevé et on peut le comprendre, aussi parce que le niveau des salaires tessinois, même s'il est inférieur au niveau suisse, reste cependant très attractif au-delà de la frontière. Ces dernières années, on a donc assisté à une très nette hausse des travailleurs frontaliers, avec pour conséquence une forte pression sur le marché du travail, à l'inverse de ce qu'on constate dans les autres régions du pays. Les conditions de travail dans les transports publics sont bien réglementées et nous n'avons pas constaté de dumping. Néanmoins, cette situation a favorisé, du moins en partie, la prolifération de rapports de travail précaires que l'on constate aux CFF. Il s'agit donc de rester attentif, car il est toujours plus difficile de trouver un emploi permettant de vivre décemment au Tessin. »

INFO

vbo



Aux transports publics zurichois, le responsable du personnel, Jörg Buckmann, se met en scène pour séduire les candidats potentiels.

Les chefs se filment

Aux transports publics zurichois (VBZ), le chef de la gestion du personnel, Jörg Buckmann, a changé de cap dans le recrutement. Outre les difficultés dans les métiers techniques – spécialement chez les ingénieurs – les BVZ estiment à 100 le nombre de conducteurs de bus et de tram à dénicher chaque année.

Dans leur nouvelle optique, les VBZ mettent les chefs à contribution. Ceux-ci choisissent les candidats potentiels dans des vidéos où ils expliquent pourquoi ils veulent devenir leurs supérieurs. «Ces trois dernières années, nous avons produit une centaine de vidéos», explique Jörg Buckmann. Et son entreprise s'est adressée tout particulièrement aux femmes l'an dernier, dont il souhaitait voir le nombre augmenter fortement. Les VBZ lorgnent vers celles qui ont travaillé dans les domaines où le contact avec la clientèle et les tours de services sont de mise, donc vers la gastronomie, la vente, les esthéticiennes ou... les coiffeuses...

L'UTP prend le taureau par les cornes

A l'UTP, on a bien constaté que la recherche de personnel était devenue plus difficile, «mais nous ne disposons pas de chiffres de ce phénomène, explique sa porte-parole Sylvie Schneuwly.

Il n'y a pas encore un manque de professionnels formés pour l'instant, mais il se dessine lentement. Les personnes nées durant les années à forte natalité seront bientôt à la retraite et devront être remplacées. Le besoin de relève sera donc grand. En outre, le développement des transports publics fait augmenter la demande en personnel dans tous les domaines – un besoin plus grand de chauffeurs de bus en cas de nouvelles lignes, de densification de l'horaire, etc.»

Une chose est sûre, l'UTP prend ce sujet très au sérieux puisque son colloque du 18 novembre aura pour thème le marketing du personnel avec pour objectif notamment de trouver des pistes pour rendre les métiers des transports publics plus attractifs. Et les méthodes zurichois ont particulièrement séduit l'UTP puisque Jörg Buckmann et d'autres responsables RH y donneront des exposés.

Vers une formation initiale reconnue?

Dans ce contexte, l'UTP planche non seulement sur l'amélioration du recrutement mais aussi sur un autre élément important. «La question de la création d'une formation initiale de chauffeurs de bus va être examinée en profondeur ces prochains mois», indique Sylvie

Schneuwly. Une évolution qui, si elle se concrétise, irait dans le sens des revendications du SEV, comme l'explique le secrétaire syndical Christian Fankhauser: «Ce serait une excellente nouvelle dans la mesure où actuellement chacun fait ce qu'il veut. Pour pouvoir conduire des bus, hormis les permis de conduire ad hoc, il faut encore justifier de 35 heures de cours OACP tous les 5 ans. Des cours qui vont de la gestion du stress à la compréhension de la LDT. En exigeant ces 35 heures de cours, le législateur n'a fait qu'adapter de manière minimale une directive européenne. Au SEV, nous sommes favorables à la mise sur pied d'un CFC.»

Les entreprises ont compris qu'il était nécessaire d'améliorer le recrutement. Pourtant à la question «Pourquoi le marché est-il asséché?», peu sont les responsables RH et les chargés de communication à mettre le doigt sur les conditions de travail, même si aux CFF on concède que les horaires irréguliers repoussent certains candidats. Au SEV, on estime (voir en page 11) justement que de bonnes CCT et de bonnes conditions de travail sont fondamentales pour favoriser la relève.

Vivian Bologna

■ Recrutement de mécaniciens de locomotive

Denrée rare, le mécanicien peut rapporter gros dans un secteur très opaque

Les difficultés de recrutement constatées dans le monde des transports publics sont une réalité. Les primes offertes à leur personnel par des entreprises de locations de service (WRS, Vanoli, SAJET) tirent leur épingle du jeu. Que rapporte la location de mécaniciens à des entreprises telles que les CFF ou les BLS? Difficile de le savoir. Dans ce domaine où la concurrence entre les entreprises de locations de services est acharnée, la discrétion est de mise.

Aux CFF, on nous indique que CCF Infra loue des mécaniciens pour les chantiers d'entretien. «Le manque est actuellement de 40 à 45 postes à 100%. Cargo travaille aussi avec du personnel externe pour couvrir les pics de travail, essentiellement en Suisse alémanique», explique Donatella Del Vecchio, porte-parole des CFF.

Alors, à combien s'élèvent les versements des CFF aux entreprises de locations de service? «Pour des raisons commerciales, je ne peux ni fournir de chiffres, ni de fourchettes de prix», indique la porte-parole. Pour déterminer le choix de l'entreprise de location de service, les CFF opèrent par appels d'offres.

Un responsable RH souhaitant

garder l'anonymat estime que «les profits doivent être juteux car la location de mécaniciens train en voie normale est onéreuse. Mieux vaut être préventif et avoir une excellente politique en ressources humaines.»

Il fait aussi une hypothèse simple: un salaire mensuel d'un mécanicien expérimenté à 7500 fr. auxquels on ajoute les charges sociales et les diverses indemnités ainsi qu'une marge brute de 30% à 40% soit entre 15 500 fr. et 17 000 fr. sans compter les charges administratives pour les gestions des dossiers. Certes, les montants varient en fonction du type d'emploi, de permis et des expériences. N'en reste pas moins qu'aucun chef d'entreprise de location de services n'a souhaité commenté ces chiffres.

Une chose est sûre cependant, les mécaniciens sont une denrée rare. A tel point que les entreprises de location n'hésitent pas à faire signer des clauses de non-concurrence parfaitement illégales pour les personnes qu'elles ont formées. SAJET SA fait signer des interdictions de travailler sur tout le territoire suisse et dans les départements français et Länder limitrophes. Une clause de non-concurrence qui ne respecte pas l'article 340 du Code des obligations. Contactée, SAJET SA n'a pas souhaité répondre à nos questions qui relevaient de la «stratégie commerciale»... Vivian Bologna

Michel Barras est président de la section TPF-AUT depuis 2 ans

Gruyérien et fier de l'être

Président de section depuis deux ans, Michel Barras est un homme plutôt calme et discret mais déterminé. Rencontre à Bulle.

Ce père de quatre enfants a grandi à Romanens et vit maintenant à Bulle, non sans avoir voyagé auparavant. Dans les années 80, il roulait à travers le Moyen-Orient avec son camion poids lourd. «J'ai toujours voulu être chauffeur. J'ai d'abord appris la menuiserie, mais cela ne me manque pas vraiment, car tout est devenu industriel désormais. J'ai fait des allers-retours vers l'Iran, l'Irak et l'Arabie saoudite, ce durant 3 ans. J'y amenais des machines, des médicaments. Je n'ai jamais eu de soucis personnellement, même s'il fallait être prudent. Après 3 ans, j'ai arrêté, car je voulais me poser et j'en avais un peu marre d'être toujours loin de mes amis.»

Les ports européens

Par la suite, Michel Barras a continué le transport par camions, cette fois-ci vers les ports européens: Amsterdam, Hambourg, Marseille. C'est

seulement en 2005 que Michel s'arrête aux TPF et conduit dès lors des passagers dans sa région natale, région qui s'est beaucoup développée ces dernières années: Bulle atteint maintenant, suite à la fusion avec La Tour-de-Trême, les 20000 habitants. MOBUL, le réseau bullois, s'est mis en place avec trois lignes urbaines. Même s'il s'agit d'une région a priori tranquille, il y a quand même quelques soucis d'incivilité: «La direction a mis des Securitas en gare, durant les soirs des week-ends, à Fribourg et à Bulle. Il y a également des caméras dans les gares. Chez nous, ça va encore, les problèmes se règlent, même si ça va quand même beaucoup trop long avant de trouver des solutions.»

Engagement syndical

Michel Barras fait-il de la politique, comme bon nombre de militants? «Non, ma seule politique, c'est le SEV. Je suis syndiqué depuis mes débuts aux TPF en 2005, puis je suis entré à la commission technique. En 2012, j'ai repris la présidence un peu par hasard. Et je vais aller au bout de ce que j'ai entrepris. Ma première réussite, lorsque j'étais à la commission technique, a été d'obtenir une dizaine de véhicules qui soient équipés de pneus neige à l'avant, car aucun n'était équipé! Ensuite, en tant que président, je veux



Michel Barras a repris le flambeau de la section TPF-AUT en 2012.

veiller à ce que la CCT soit appliquée correctement, ainsi que la LDT, avec la mise en place de la holding en début d'année prochaine. On a un peu peur que la direction utilise certains aspects de la société en notre défaveur. N'oublions pas que notre directeur est un ancien cadre supérieur des CFF.» En résumé, ils ont peur de se faire «rouler» et il faut donc veiller au grain. On compte sur Michel et son comité.

Actu de la section

D'autres dossiers importants en ce moment? «En ce qui concerne les revendications salariales, on va bien sûr présenter les nôtres, reste à les définir exactement, ce qui n'est pas encore fait», explique Michel. Et lorsqu'on parle de la campa-

gne «10 heures, ça suffit!», il est bien sûr convaincu, les amplitudes de travail des chauffeurs étant un des gros soucis dans ce domaine. Le développement récent des lignes de bus a d'ailleurs amené des modifications importantes, puisque certaines lignes circulent tard le soir, ce qui a modifié les conditions des chauffeurs déjà en place. «Moi ça va, mais tout le monde n'aime pas circuler la nuit», commente Michel.

Réunion urbains et régionaux

Mais le gros dossier actuel, c'est la mise sous le même toit des chauffeurs de la ville de Fribourg et des autres chauffeurs, c'est-à-dire la réunion de tout le secteur pneu. «Cela nous préoccupe car ça va changer beaucoup de choses. Il n'y aurait plus que deux entités, à savoir le secteur centre et le secteur sud. C'est quelque chose qui est déjà en train de se faire. Les urbains ne

sont pas très contents non plus, car ils ont certains avantages dans les conditions d'exécution du travail et ont donc peur de les perdre, ce qui est compréhensible.»

Autre souci actuel: les nouveaux automates de titres de transport dans les bus. Ils ne sont pas encore tous fonctionnels, il y a des pannes, les clients ne sont pas tous au courant et cela génère des tensions dans les bus. En outre, les chauffeurs doivent désormais gérer la monnaie, ce qui est un stress en plus. Ces nouveaux automates qui peuvent rendre la monnaie sont une bonne chose en soi mais ils occasionnent certains désagréments pour l'instant. Et en plus, le temps d'aller chercher la monnaie n'est pas compté comme du temps de travail.

En résumé, même si d'apparence la région est bucolique, le travail syndical ne manque pas.

Henriette Schaffter

BIO

Michel Barras est âgé de 56 ans. Il est séparé, papa de quatre enfants ados et adultes. Il habite à Bulle.

Même s'il a toujours voulu être chauffeur, il a commencé par un apprentissage de menuisier-ébéniste, puisque ses parents voulaient absolument qu'il ait un CFC, ce qui n'existait pas pour les chauffeurs.

Depuis mai 2005, il est employé aux TPF à Bulle et vous pouvez donc le croiser sur toutes les lignes au départ du chef-lieu gruyérien ainsi que sur les lignes MOBUL (réseau urbain de Bulle).



Le passage de témoin entre Jérôme Bonnet, ancien président, et Michel Barras s'est fait en 2012 déjà...

Comité de la section TPF-AUT

La section a plus de 200 membres, dont 30 germanophones.

Michel Barras, président

Jacques Leibzig, secrétaire

Luca Buffolo

Alex Portmann

Lino Dionisio

Marcel Perrenoud, vice-président

Antonio Antonucci

René Tercier

Blaise Morel

Vincent Van Puyenbroeck

Nicolas Bonnet

Secrétaire syndical: Christian Fankhauser

Les revendications salariales des syndicats de l'USS

Hausses de 2 à 2,5 %

Des pans importants de l'économie suisse vont bien. Les résultats présentés par les entreprises sont bons. L'argent pour des hausses sensibles de salaire est donc là.

Et le besoin de rattrapage concernant les salarié(e)s ordinaires parle en faveur de hausses substantielles. Leurs salaires n'ont en effet pas suivi le rythme de l'augmentation de la productivité du travail. Selon la branche, les syndicats de l'USS demandent des hausses de salaires se situant pour leur majorité entre 2 et 2,5 %.

Rattrapage nécessaire

Ce sont les professionnel(le)s

au bénéfice d'un apprentissage qui doivent surtout en profiter. Entre 2002 et 2012, leurs salaires n'ont augmenté que de tout juste 3 %, contre 18 % pour ceux des cadres supérieurs. Si cette tendance se maintient, le système tant vanté de la formation professionnelle suisse s'en trouvera toujours plus ébranlé.

«L'apprentissage professionnel n'a d'avenir que si les travailleurs et travailleuses titulaires d'un apprentissage peuvent vivre décemment de leur salaire et envisager de fonder une famille», souligne Paul Rechsteiner, le président de l'USS.

Pour que les bas et moyens revenus reçoivent la part de la bonne marche des affaires qu'ils méritent, il faut des

hausses de salaire générales. Car, les hausses individuelles profitent avant tout aux hauts et très hauts revenus. Les entreprises doivent aussi agir contre les discriminations salariales à l'encontre des femmes en accordant des hausses de salaires ciblées et en pratiquant ici une transparence totale.

Différences selon les secteurs

Les travailleurs et travailleuses de la construction méritent une nette augmentation réelle de leurs salaires. Les bénéfices des entreprises de cette branche augmentent, une branche où la pression et le stress sont importants : «Alors que depuis sept ans le secteur principal de la construction engrange d'importants gains de productivité

(+9,3 %), les salaires réels sont restés à la traîne (+5 %)», précise Vania Alleva, la coprésidente du syndicat Unia. Les capacités de l'industrie aussi sont bien exploitées. Dans la chimie et la pharma, Unia demande au moins 150 francs pour tout le monde et 100 francs pour les salarié(e)s de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux ainsi que de l'industrie des produits alimentaires et des boissons.

Pour la Poste, PostFinance et CarPostal Suisse SA, syndicat veut une hausse de 2,5 %. Étant donné les bénéfices engrangés, son président, Alain Carrupt, estime indiqué un relèvement significatif des salaires. Concernant Swisscom, une croissance de la masse sa-

lariale de 1,8 % a été fixée en février déjà. Sinon, syndicom revendique une augmentation de 2 % dans la branche des télécoms en raison des bons résultats du premier semestre. Et 100 francs pour tout le monde sont demandés dans la branche des arts graphiques et des médias.

Concernant les CFF, il s'agit de rattraper le retard accumulé ces dernières années dans l'évolution des salaires. Pour nombre d'entreprises de transport concessionnaires, les revendications du SEV seront de 2 % environ. Enfin, le ssp veut, pour les pouvoirs publics, que les hausses, passages aux échelons supérieurs et avancements soient pleinement garantis.

USS



Payez vos vacances et loisirs en argent Reka.

Vous trouverez tous les points d'acceptation sur guidereka.ch ou dans l'app **Guide Reka** pour smartphones (iPhone et Android).

Reka, pour encore plus.



reka



Argent Reka :
au SEV
avec rabais

Les membres SEV peuvent obtenir chaque année jusqu'à **CHF 600.- d'argent Reka** avec un rabais de **7 %**.

Presse associative en danger : il faut stopper la hausse des tarifs postaux !

Dans la lettre ouverte ci-dessous adressée à la conseillère fédérale Doris Leuthard, de nombreux journaux et organisations, dont le SEV, demandent à la Confédération d'intervenir auprès de la Poste en faveur de la presse, dont celle syndicale, touchée par la nouvelle hausse des tarifs.

Lettre ouverte à Doris Leuthard

De par la loi, la Poste a pour mandat de garantir la distribution des journaux régionaux et locaux et de la presse associative. Au début de l'année, elle a introduit une hausse, échelonnée sur trois ans, de ses tarifs d'envoi de journaux, qui met en danger l'existence de la presse associative. En effet, cette hausse est déjà la deuxième subie en peu de temps par cette dernière. En 2013, la Poste est en effet passée à un système tarifaire unifié qui renchérisse d'en moyenne 6%

l'envoi de journaux associatifs. La nouvelle hausse de 2 centimes par année et exemplaire entraînera une augmentation des coûts pouvant aller jusqu'à 50 %, que nombre de journaux ne pourront plus supporter. Sont concernés ici, les journaux des Eglises, des partis politiques, des associations de branche, des organisations sportives et culturelles, des œuvres d'entraide, des associations professionnelles et des syndicats. Ce sont plus de 1 000 titres qui contribuent fondamentalement à la diversité des médias. Pour de larges pans de la population, ils constituent une importante source d'information et favorisent leur intégration sociale.

Cette hausse des tarifs n'est pas nécessaire, car les bénéfices nets de la Poste se sont montés à 626 millions de francs pendant l'exercice 2013. La Poste reste le leader incontesté sur le marché et le chiffre d'affaires qu'elle réalise

avec les envois postaux est stable. En relevant ses tarifs, la Poste, qui est en mains publiques, entérine la décision du Parlement, à savoir de maintenir et favoriser la diversité du paysage médiatique. Il faut accorder plus de poids au maintien de cette diversité qu'au déficit enregistré par la Poste dans la distribution des journaux, un déficit au sujet duquel règne de surcroît une opacité totale.

La presse associative critique avec la plus grande fermeté la politique tarifaire de la Poste et met en garde contre le fait que le service universel à la population soit mis en jeu à la légère afin d'optimiser les bénéfices. Le Parlement a relevé l'aide indirecte à la presse afin de garantir la survie des petits journaux régionaux et de la presse associative. En lieu et place, en augmentant les tarifs d'envoi, c'est leur existence qui est mise en question. Si l'on n'arrête pas la

Poste, beaucoup de journaux associatifs supprimeront des éditions, voire renonceront à toute parution.

Nos questions à la conseillère fédérale Doris Leuthard responsable de ce dossier :

■ Etes-vous consciente du fait qu'avec sa politique tarifaire, la Poste tourne une décision démocratique?

■ Etes-vous d'accord avec cela et est-ce là la volonté du Conseil fédéral?

■ Reconnaissez-vous l'importance de la presse associative pour la cohésion sociale et la diversité des médias en Suisse?

■ Voulez-vous que la distribution de la presse associative continue à faire partie du service universel à la population?

■ Le Conseil fédéral veut-il soutenir la presse associative et assurer sa survie?

Nous mettons d'urgence en garde contre un renforcement de la pression sur les médias du pays. La presse associative contribue grandement au débat démocratique. Nous considérons que la politique tarifaire de la Poste est une attaque contre le pluralisme des opinions.

C'est pourquoi les organisations signataires demandent que

■ la Poste revienne sur sa décision et renonce à augmenter ses tarifs;

■ la Confédération, en tant que propriétaire de la Poste, intervienne en faveur des journaux touchés par la hausse des tarifs;

■ la Poste garantisse toute la transparence sur les frais de distribution des journaux;

■ l'encouragement futur des médias assure le maintien de la presse associative.

Les organisations signataires



Prêts hypothécaires

Se bâtir un financement.

Chez Retraites Populaires, en matière de prêts hypothécaires, les mêmes conditions sont appliquées à tous les clients. Ce principe d'équité et de mutualité est aussi la raison pour laquelle nos conseillers ne sont pas rémunérés à la commission. Et s'il était temps pour vous de découvrir nos solutions pour financer votre logement ?

Contactez nos conseillers au 021 348 21 50
www.retraitespopulaires.ch

Votre avenir, notre mission.

Retraites
Populaires

Pensionnés

Mercredi 17 septembre ■ PV Neuchâtel

Sortie d'automne à la buvette du FC La Sagne

La Buvette se trouve à 20 minutes de marche de la gare. Un transport sera organisé entre la gare et la buvette pour les personnes handicapées. La course a lieu par n'importe quel temps. Le local est chauffé si nécessaire. Chacun apporte son pique-nique. L'apéritif, la soupe aux pois et le café sont offerts.

L'utilisation du local étant gratuite, il est recommandé d'acheter les boissons auprès du cantinier. Prix modérés.

Pas d'inscriptions nécessaires.

Horaires: aller départs à 10h32 de Neuchâtel, à 11h02 de La Chaux-de-Fonds. Arrivée à La Sagne à 11h16. Retour: départ de La Sagne à 17h42, à 18h02 de La Chaux-de-Fonds pour Neuchâtel.

Le comité

Jeudi 18 septembre ■ PV Bienne

Assemblée générale

14h
Restaurant
Romand, Bienne

Ordre du jour statutaire plus rectification de la cotisation 2015.

L'oratrice du jour, Mme Elena Obreschkow, du secrétariat général SEV, nous parlera de son travail, principalement du « coaching des sections », du concept de recrutement SEV et de ses expériences. Son exposé sera suivi d'une discussion ouverte. Laissez-vous vous informer. Une grande participation est attendue! Le comité s'en réjouit.

Le comité

Mardi 23 septembre ■ PV Fribourg

Départ de
Châtel-St-Denis
à 10h.

Balade de deux heures environ de Châtel-St-Denis à Attalens en passant par le mont Vuariat, parcours vallonné mais sans grande difficulté. Aller: de Fribourg en train, dép. 08h31, Romont arr. 08h48/08h49 Bulle arr. 09h08 changement de train, dép. 09h33, Châtel-St-Denis arr. 09h56. Retour: Attalens dép. bus 15h33. Palézieux arr. 15h43, dép. train 15h50 Romont arr. 16h06/16h11, Fribourg arr. 16h28. Palézieux train 15h46 Châtel-St-Denis 15h57/16h, Bulle arr. 16h27. Chacun se munit de son titre de transport.

La commission d'animation de la PV Fribourg vous convie en Veveyse pour sa marche annuelle. Ainsi, tous les districts du canton auront été découverts.

Repas de midi en commun, vers 12h30 à l'Auberge de l'Ange à Attalens pour le prix de 25 fr. Menu: salade mêlée œufs/lardons, rôti de porc, gratin dauphinois, légumes, glace. Les personnes ne voulant pas rester pour dîner nous quittent à l'arrivée de la marche. A mentionner lors de l'inscription.

Les non-marcheurs peuvent nous rejoindre pour le repas de midi, mais doivent également s'inscrire. Le verre de l'amitié sur le parcours ainsi que le café au repas de midi sont offerts par la section. Inscription obligatoire pour la marche et le repas de midi jusqu'au mercredi 17 septembre auprès de Charly Humbert, 026 401 1601 ou Jean-Bernard Michel, 026 4702526. Cette sortie a lieu par n'importe quel temps. Cordiales salutations et à bientôt.

Jacques Zulauff

Mardi 30 septembre ■ PV Genève

14h30
UOG, place des
Grottes 3,
Genève

Assemblée de section

Le moment est venu de nous retrouver pour l'assemblée d'automne. Nous vous attendons le 30.09.2014 à 14h30 à l'UOG, place des Grottes 3 à Genève. Notre secrétaire syndicale régionale, Valérie Solano, nous apportera des nouvelles de notre SEV et du petit monde des transports genevois.

Nous partagerons informations d'actualité et camaraderie, avec un verre pour faire passer le tout. Nous vous attendons nombreuses et nombreux, les épouses et les veuves sont les bienvenues.

Le comité

Décès

Büchel Hans, chef de train, Bienne; décédé le jour de ses 75 ans. PV Bienne.

Burgener Ida, veuve de Robert, St-Léonard; décédée dans sa 85e année. PV Valais.

Hess Lucy, veuve de Robert, Bienne; décédée dans sa 95e année. PV Bienne.

Sections

Mercredi 8 octobre ■ VPT Services ferroviaires

16h Gare principale de Zurich
Salle Limmat

Assemblée des membres

L'invitation et l'ordre du jour sont envoyés par courrier. Tous les membres sont les bienvenus. Merci de vous inscrire jusqu'au 29 septembre auprès de Ely Wüthrich
info@ely.ch ou 079 287 50 50

Ely Wüthrich, présidente de la section





LA CHASSE AUX PRIMES EST OUVERTE

Recrute des collègues au SEV et reçois des primes attractives !

via sev →



Parkhotel Brenscino
BRISSAGO

*... laddove è difficile partire!
... dort wo der Abschied schwer fällt!
... l'endroit qui est difficile de quitter!*

«Paysages tessinois et autres peintures»

Le nom de l'exposant et créateur des merveilleuses peintures présentées au Brenscino, **Paul Hüberli de Teufen** qui est également un membre SEV.

Exposition jusqu' au 25 octobre



Usine de tabac de Brissago et Luino
www.paul-hueberli.ch



Brenscino-Park avec Brissago et Gambarogno

Comme membre SEV vous avez droit à 20% de rabais!

Votre petit paradis ...
dans lequel vous profiterez d'une hospitalité «pure»!

Parkhotel Brenscino
Via Sacro Monte 21
6614 Brissago

Tél. 091 786 81 11
info@brenscino.ch
www.brenscino.ch



PV Bienne

Un train historique pour une course historique

Les membres de la PV Bienne ont eu droit à une magnifique excursion surprise le 27 août dernier. De quoi aiguiser les appétits en vue du centenaire de la section en 2017.

Les attentes étaient exigeantes. Où le train nostalgique (Ae 4/4 251 du BLS, 2 A et 1 WR) de la société www.extrazug.ch va-t-il nous conduire?

Une fois que les 113 participants, montés dans les voitures à Lyss et à Bienne, furent installés confortablement, le café et les croissants ont été servis par le personnel du club. Le but du voyage «Villeneuve» fut atteint après 3 heures et demie. En suivant les belles rives des lacs de Bienne et de Neuchâtel, avec un passage direct à Yverdon, Payerne et Fribourg, on a pu admirer la verte Gruyère avant Romont et Puidoux pour ensuite entamer la descente des vignes sur Vevey et surplomber le beau Léman ensoleillé.



La PV Bienne a sillonné la Romandie à bord de ce convoi.

Durant le voyage, Paul Rohrer a donné des informations par haut-parleur. Parfait bilingue, il a donné des renseignements qui valent la peine d'être connus sur les régions parcourues, les industries, les ouvrages d'art du chemin de fer et les constructions futures.

Après un délicieux dîner avec boissons, dessert et café pris au restaurant «Oasis» et servi par du personnel discipliné et très serviable, il nous restait du temps libre pour une courte visite dans la petite ville de Villeneuve, pour faire quelques pas sur la rive du lac Léman ou se reposer sur un banc, par un magnifique ciel bleu

(un vrai beau jour d'été). Lors du voyage de retour par Lausanne et le pied du Jura, notre président Rudolf Flückiger nous a rappelé les dates de la prochaine assemblée des membres du 18 septembre ainsi que celle de la randonnée en Pays lucernois du 16 octobre 2014. Les plaisirs ressentis et les réactions positives des participants de cette magnifique journée nous montrent que ce voyage est une réussite. Un tel voyage ne pourrait-il pas être envisagé pour fêter les 100 ans de la PV Biel/Bienne en 2017?

R. Drewes/

traduction et adaptation: J.-C. Amiet

Le doyen de la PV Jura était de la sortie!

Ce sont 43 personnes qui sont parties en villégiature avec Catherine excursions le mercredi 20 août 2014. Après avoir chargé le gros de la troupe à Delémont, nous avons fait un arrêt café-croissants sur l'aire de repos de la Transjurane à Reconville. Nous sommes repartis direction Granges-Pacot pour la visite du chemin de fer du Kaiserberg, une belle maquette sur trois niveaux, c'est vraiment un beau chef-d'œuvre réalisé avec tous ses détails, on s'y croirait presque en naturel. Après cette visite, direction Praz au bord du lac de Morat, à l'hôtel Bel-Air, où un excellent repas de midi nous a été servi: un grand merci au personnel de l'hôtel pour son service. Après avoir bien rempli les estomacs, nous sommes

repartis en direction de La Neuveville, Le Landeron, ascension du Chasseral où nous nous sommes arrêtés pour un arrêt café avant de redescendre sur Saint-Imier, Glovelier pour décharger les premiers voyageurs, puis Porrentruy et enfin Delémont. Ce fut une journée merveilleuse et le temps était de la partie, sauf à Chasseral où la visibilité aurait pu être un peu meilleure. A noter que le doyen de notre section était de la partie à pratiquement 95 ans.

Un grand merci aux organisateurs ainsi qu'à Catherine Chappuis pour ce beau voyage: je pense que tout le monde est rentré satisfait de la belle journée passée ensemble.

Le secrétaire, Oscar Schaub

IMPRESSUM

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

ISSN 1662-8462

Tirage: 10 881 ex. (total 44 656 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, Steinerstrasse 35, case postale, 3000 Berne 6; contact@sev-online.ch; téléphone 031 357 57 57, fax 031 357 57 58

Abonnements et changements d'adresse:

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

Annonces: Zürichsee Werbe AG, Seestrasse 86, 8712 Stäfa, 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 25 septembre 2014.

Le délai rédactionnel pour l'agenda est fixé au 18 septembre à 10 h. Pour les annonces, le délai est fixé au 16 septembre à 10 h.



TRANSPORTS DE MARTIGNY ET REGIONS SA

Afin de compléter notre effectif nous désirons engager

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

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

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

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

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

Date d'entrée: A convenir Lieu de travail: Vernayaz
Taux d'activité: 100%

Nous attendons vos offres, accompagnées des documents usuels, adressées à:

TMR SA, Ressources Humaines, M. Eric DELALOYE, Case postale 727, 1920 MARTIGNY – Tél. 027 721 68 45 (40)

Renseignements: M. Ken JACQUEMOUD, Chef d'exploitation – Tél. 027 721 68 40

Angle droit

Big Brother is watching you!

Nous savons tous que notre vie et nos actes laissent quotidiennement des traces sur les systèmes électroniques. Quid sur le plan juridique?

Dans le domaine privé, nous sommes tous responsables de la protection de nos propres données. Mais dans le monde du travail les choses se compliquent. Nous devons nous soumettre jusqu'à un certain point à des surveillances et des données conservées dans notre dossier personnel. Cependant, tout ce que la technique permet aujourd'hui n'est pas autorisé!

Conservation des données

Le dossier personnel constitue une base de données sur les collaboratrices et collaborateurs. Les dispositions réglant la protection des données sont ici appliquées. Les employeurs ne peuvent utiliser les informations qu'en rapport direct avec le contrat de travail. Un problème qui donne

lieu à bien des discussions mais qui n'a pas encore trouvé de solution est le fait de chercher les gens sur Google. Souvent, dans le processus d'engagement, les candidats font l'objet d'une telle recherche. Cela peut déboucher sur des images ou des informations sur la vie privée. La controverse est grande en particulier avec les données émanant de Facebook. Il faut ici décider au cas par cas si la procédure de l'employeur était correcte d'un point de vue légal. Mais par sécurité, il faut toujours se rappeler que tout ce qui figure sur Internet et sur Facebook est du domaine public. Les images figurent encore sur les sites internet après des années, parfois hors de leur contexte, elles peuvent être distribuées et sont difficilement effaçables.

Pour la sécurité du personnel, de la production ou du bâtiment, il est permis d'installer des surveillances vidéo. Mais elles doivent être installées de manière à ce que le personnel ne soit pas limité dans sa santé ou sa liberté de mou-

vement. Il faut en outre stipuler clairement quels secteurs sont surveillés.

Il n'est par contre pas permis d'installer des caméras qui filment directement des membres du personnel (par exemple à une caisse). Dans les secteurs privés, comme un vestiaire ou les toilettes, la surveillance n'est pas autorisée. Il ne peut y avoir des exceptions que dans des domaines où les collaborateurs sont employés seuls dans un secteur à risque et qu'aucun autre moyen ne puisse assurer la sécurité (par ex. un natel avec fonction d'urgence).

La surveillance ne peut jamais être pratiquée pour contrôler le comportement d'une collaboratrice ou d'un collaborateur, mais il est possible de surveiller ses prestations toutes proportions gardées. Comportement et prestations vont souvent de pair. Il est ainsi très difficile de déterminer la limite entre surveillance autorisée des prestations et surveillance non autorisée du comportement. Une communication claire et transparente est ici nécessaire.

En principe, il est possible de repérer des téléphones mobiles et des appareils GPS

dans des véhicules et d'enregistrer les trajectoires effectuées. Une surveillance permanente n'est cependant pas admissible. Mais l'enregistrement des mouvements d'un véhicule peut aussi aider à améliorer les prestations, ce qui devient alors tout à fait autorisé. Et s'il y a des soupçons d'utilisation illicite ou privée d'un véhicule professionnel, une surveillance permanente peut être pratiquée.

Surveillance des mails et d'Internet

Techniquement, rien n'empêche ici une surveillance totale aussi bien du temps d'utilisation que du contenu des sites internet consultés ou des e-mails envoyés. Chaque mouvement sur Internet laisse des traces qui donnent des indications sur le contenu des sites et sur celui qui les a consultés.

Une utilisation privée mesurée des mails et d'Internet est tolérée dans presque chaque entreprise. Mais seules les activités professionnelles et l'intensité de l'utilisation peuvent être surveillées. On peut recourir à une suspension de certains services, ou au blocage de pages avec des contenus

sexistes, pornographiques ou racistes. L'entreprise doit édicter un règlement spécifique lié à l'utilisation de ces instruments et expliquant quels contrôles peuvent être effectués et quelles sanctions peuvent être appliquées en cas de non-respect. La surveillance permanente et les surveillances directes par des caméras installées dans l'ordinateur ou via les mouvements du bureau restent cependant exclues.

Les employeurs sont tenus de protéger les droits de la personnalité des travailleurs (cf. Loi sur le travail, Code des obligations, Loi sur la protection des données et CCT). Ceux-ci ne sauraient admettre une surveillance permanente. L'utilisation de systèmes de surveillance et de contrôle est admise seulement si elle est liée à la sécurité ou à la surveillance de prestations. Une surveillance du comportement avec un tel système, même si elle est seulement de courte durée ou sporadique, est interdite. La limite entre ce qui est permis ou interdit est souvent très difficile à définir et divers intérêts entrent en jeu.

L'équipe de la protection juridique

Le team de conseillers de l'Helvetia répond aux questions des lectrices et lecteurs**Que paie mon assurance en cas de vandalisme?**

Dans nos entreprises de transport comme chez les personnes privées, il y a toujours plus de dommages résultant d'actes de vandalisme ou d'autres méfaits commis par des fans. Je me suis dès lors demandé si dans de tels cas, mon assurance ménage prenait en charge les frais ou si j'avais besoin d'une assurance complémentaire pour couvrir de tels dommages.

P. S. de B.

Cher Monsieur S.,
Malheureusement, on entend parler de plus en plus de dommages causés aux choses avec malveillance. De tels dégâts ne sont pas seulement énervants pour les personnes touchées, mais ils peuvent entraîner des coûts élevés. Dans les faits, il

est souvent difficile d'identifier les coupables et de leur demander des comptes. Les organisateurs de manifestations de grande envergure prennent en général en charge seulement les dégâts commis dans leur propre enceinte. De plus, un principe fait foi: chacun assume ses propres dommages, sauf s'il trouve quelqu'un qui les assume à sa place, de par la loi ou par contrat (selon CO 41). Il est dès lors recommandé aux personnes privées de se rendre à la police afin de porter plainte.

Si personne ne peut être tenu responsable des dommages, le lésé doit les prendre en charge lui-même. Dans beaucoup de cas, les dommages ne sont pas couverts par les assurances

ménage ou immobilières traditionnelles. Si la maison prend feu, les dommages sont pris en charge par l'assurance immobilière obligatoire. Mais des cas aussi graves restent exceptionnels. Souvent, on est plutôt en présence de fenêtres cassées. Afin de couvrir de tels coûts, le propriétaire de la maison doit conclure une assurance immobilière complémentaire contre les bris de verre.

Souvent, il y a aussi des dégâts causés au mobilier. Si une chaise de jardin est brisée en mille morceaux, ou si l'on s'en prend à la tondeuse à gazon, ou si de l'acide est sprayé sur le canapé du salon, l'assurance ménage intervient à hauteur de la prestation assurée.

Mais qu'en est-il des autres dé-

gâts, comme par exemple la lampe de jardin cassée ou une façade taguée? Ils ne sont couverts ni par l'assurance immobilière, ni par l'assurance ménage. Contre de tels risques qui peuvent vite coûter cher, diverses assurances, dont l'Helvetia, proposent une assurance complémentaire à bon prix.

En règle générale, cette assurance complémentaire comprend également de nombreuses autres prestations. Selon le prestataire, ces assurances «All-risks» couvrent aussi les dommages et les pertes d'objets personnels en dehors des murs assurés du domicile, par exemple les bagages en cas de voyage. Cela permet de renoncer sans crainte à l'assurance voyages lors de la résér-

vation des vacances. Il reste encore les automobilistes et les motocyclistes qui sont souvent une cible appréciée des vandales. Pour les véhicules à moteur, la casco partielle couvre seulement une liste non exhaustive de dommages dus au vandalisme. Par exemple une antenne cassée ou un pneu crevé. Mais si la carrosserie est rayée ou si un liquide comme de l'acide est répandu dans l'habitacle, il faut avoir conclu une casco collision. En général, pour les nouvelles voitures, l'assurance complémentaire pour dommages au parcage peut intervenir car alors, contrairement à la casco collision, les dommages sont couverts sans franchise.

L'équipe conseil d'Helvetia

Les méfaits de la délocalisation

« Pensez à produire ! Vous devez produire ! »

Les pays industrialisés ont massivement délocalisé leur production dans des pays en développement. Au Salvador, les multinationales sises dans les zones franches emploient surtout des femmes. Les conditions de travail y sont très précaires. Se syndiquer, c'est risquer le licenciement.

La multinationale AVX/Kyocera fabrique des composants électroniques dans la zone franche de San Bartolo. Sise aux Etats-Unis, la société approvisionne des marques connues, comme Motorola, Nokia ou Robert Bosch, dont les produits sont également en vente en Suisse.

Carolina Sagastume, 44 ans, est chargée de vérifier le bon fonctionnement des condensateurs. «Je travaille plus de huit heures par jour, avec une seule pause d'une demi-heure. En travaillant 44 heures par semaine, je touche 250 dollars par mois. Les heures supplémentaires sont payées un dollar.» Carolina travaille depuis 23 ans pour l'entreprise qui s'est établie au Salvador en 1977 et qui n'a cessé de s'agrandir depuis: «Quand j'ai commencé, la maquiladora* comptait un seul bâtiment. Aujourd'hui, il y en a sept, explique-t-elle. Les employé-e-s n'ont cependant pas profité de ce succès économique.» Leonor Delgado travaille depuis 19 ans chez AVX/Kyocera pour un salaire de 250 dollars, dont elle consacre 1,50 dollar par

jour aux transports et au repas de midi. «L'ancienneté ne joue aucun rôle. Une personne qui a commencé ici il y a un mois gagne autant qu'une ouvrière qui a 30 ans d'expérience.» Leonor compte parmi les femmes qui ont fondé en 2007 le syndicat SITRAVX (Sindicato de las trabajadoras de AVX), afin de lutter contre cette injustice et d'autres encore. «La seule chose que l'on nous a dite, c'est «Pensez à produire! Vous devez produire!»»

Syndicat interdit

En 2011, le Ministère du travail a abrogé l'autorisation accordée à SITRAVX. Sa décision a suscité de telles réactions qu'il l'a révoquée à la fin de l'année. AVX a interjeté un recours et, en 2013, un arrêt judiciaire a ordonné la dissolu-

tion de SITRAVX, sous prétexte que le syndicat ne comptait pas assez de membres. Le juge compétent étant le père de l'avocat d'AVX, on peut supposer que la justice a été manipulée. Ce fut un coup terrible pour les quelque 2000 employé-e-s – surtout des femmes. Dans les zones franches du Salvador, les syndicats sont mal vus. Caméras et gardes armés exercent une étroite surveillance sur les lieux. Nul ne peut entrer ou sortir sans s'identifier et sans disposer de l'autorisation d'une des sociétés de la place. Seuls les récits des salarié-e-s rendent compte des conditions de travail; aucune instance officielle ne vérifie le respect des normes du travail.

Employant 81 000 personnes, le plus souvent non qualifiées,

les maquiladoras constituent un facteur économique de poids et l'unique chance d'emploi pour nombre de femmes. Le Salvador ayant conclu plusieurs accords de libre échange depuis le début du millénaire, sa production destinée à l'exportation, surtout dans le textile, a quadruplé. Le secteur textile représente 44 % des exportations nationales.

Texte tiré de la revue Solidar

* Une maquiladora, parfois abrégée maquila, désigne une usine en Amérique centrale qui produit des marchandises destinées à l'exportation à partir de composants importés, tout en bénéficiant d'une exonération d'impôts et de coûts salariaux minimaux.

PELLET PIOCHE: Les tarifs de la Poste tueront-ils la diversité de la presse?



EN VITESSE

«Vache à lait»

Le Conseil fédéral rejette l'initiative populaire «Pour un financement équitable des transports» (initiative dite «vache à lait»). Celle-ci demande l'affectation systématique des recettes provenant de l'impôt sur les huiles minérales à des tâches liées à la circulation routière. Selon le Conseil fédéral, les répercussions négatives de l'initiative sur les finances fédérales sont le principal argument contre l'initiative. Aucun contre-projet ne sera élaboré.

La solution radicale proposée par les auteurs de l'initiative entrave l'extension de l'application du principe du paiement par l'utilisateur, à l'encontre de la politique suivie dans le domaine du financement des transports publics. C'est donc la politique coordonnée des transports qui se trouverait affaiblie.

Stadtbus Chur AG/Engadin Bus: la convention collective est signée

Coire: enfin un accord

Dès 2015, le personnel des bus de Coire (SBC) et de l'Engadine (EB) bénéficieront d'une CCT. Le SEV a fourni dans ce dossier un travail de très longue haleine.

Tout est bien qui finit bien: après des années de difficultés, d'articles de presse et de plaintes auprès de l'OFT de la part du SEV, la direction des Stadtbus Chur AG et Engadin Bus et le SEV se sont enfin assis à la même table. Le résultat est connu et la convention d'entreprise négociée a pu être signée le 2 septembre.

Dossier laborieux

Tous les efforts déployés par le SEV auparavant, depuis 15 ans, avaient été vains. Construire un partenariat social quelque peu fonctionnel a représenté un travail de très longue haleine: ressentiments de toutes parts, changements de direction fréquents mais aussi manque de capacité de syndicalisation ont rendu la tâche très ardue et la communication quasi impossible, au contraire de ce qui se fait dans les autres entreprises de transports publics. A l'automne 2012, le SEV a alors porté plainte contre SBC auprès de l'OFT. Une année plus tard, l'OFT a donné raison au SEV sur tous les points essentiels et

ordonné à la direction de l'entreprise SBC de respecter la loi. Simultanément des changements ont eu lieu aussi bien à la direction que dans le Conseil d'administration. Quelques semaines plus tard, il était décidé d'entamer des négociations pour établir une convention d'entreprise.

Des améliorations significatives

Durant le premier semestre 2014 ont eu lieu six séances de négociations constructives. La convention adoptée comprend les points suivants: davantage de temps pour les travaux annexes et de plus importantes bonifications en temps pour le personnel roulant, un système salarial transparent, des réglementations conformes à la loi pour les pauses à l'extérieur et les temps de parcours, la mise en place d'une commission du personnel ainsi qu'une semaine de vacances en plus.

Les collaborateurs «roulants» de Coire bénéficieront de plus d'une répartition annuelle dès le changement d'horaires de décembre. Ceci représente un gros défi pour les répartiteurs qui doivent revoir tous les plannings. De plus, les attentes du personnel roulant sont très élevées: ils espèrent une rotation qui soit sensée et un peu plus d'humanité dans les répartitions. Il faudra beaucoup de compréhension de la part des personnes concernées durant la pre-



Des visages satisfaits après la signature de la convention: de gauche à droite, Hugo Berchtold, directeur ad interim; Erwin Rutishauser, président du CA; Barbara Spalinger, vice-présidente SEV; Peter Peyer, secrétaire régional SEV à Coire.

mière année, jusqu'à ce que les nouveaux plannings soient établis et mis en place de manière optimale. A noter que 80 % des membres syndiqués ont pris part à la votation sur cette convention, acceptée à l'unanimité. Entre-temps, le Conseil d'administration des SBC l'avait également acceptée.

Les conditions d'engagement aux SBC à Coire et chez EB à St-Moritz ont été considérablement améliorées, ceci grâce à l'engagement syndical et beaucoup de patience. Ce ne sont pas des résultats particulièrement spectaculaires en soi, mais ce sont des résultats durables.

PP/Hes

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° 16:

La cabine du capitaine d'un bateau, sur le Rhin à Bâle (vers le pont du milieu).

Le sort a désigné **Beat Dürrenberger, domicilié à Huttwil, membre VPT BLS.**

Il 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 17 septembre 2014.