

## CCT TL-LEB

Le personnel des TL-LEB ne veut pas du salaire au mérite.

Page 5



## TPF bus: de l'eau dans le gaz...

Les comités des sections bus des TPF ont dû intervenir auprès de la direction pour que les changements de tours de services soient négociés.

Page 5

## L'AVS, un vrai pilier de la prévoyance

L'AVS est un modèle qui n'a pas d'alternative crédible pour les salaires en dessous de 220 000 fr. annuels. Elle doit être renforcée.

Page 9

## Le recrutement: à ne pas laisser de côté

# Au SEV, ce sont les membres qui recrutent

**L'effectif des membres est déterminant lorsqu'il en va de l'avenir du SEV. C'est seulement avec un nombre de membres suffisant que nous aurons les moyens nécessaires au travail syndical.**

Et ce n'est qu'avec un fort taux de syndicalisation que nous pourrions lutter avec succès et obtenir des améliorations.

L'action recrutement 2014 arrive dans sa phase finale, il ne reste que trois mois pour convaincre les collègues en-

core hésitants. Il y a suffisamment d'arguments pour recruter: protection juridique, CCT, solidarité, rabais divers, etc. Vous trouverez dans le dossier quelques expériences de recrutement sur le terrain.

Dossier, pages 10 à 12

## ÉDITO

### Pas question d'affaiblir l'AVS

Les syndicats ne se lassent jamais de vanter les avantages de l'AVS et de son système de financement basé sur la répartition. En face, ses opposants n'ont cessé de marteler que l'AVS est en phase terminale. L'USS a voulu en avoir le cœur net et approfondir quelques aspects: qui tire le plus de bénéfices de l'AVS? A qui est-elle utile? Y a-t-il de meilleures alternatives?

La réponse est claire comme de l'eau de roche: pour les catégories avec des salaires «normaux», il ne peut y avoir de meilleur modèle de prévoyance vieillesse que l'AVS, étant donné que ce système parvient à octroyer des retraites plus hautes que les primes versées. Seuls ceux qui gagnent plus de 220 000 fr. par année tireraient un bénéfice à cotiser auprès d'une assurance privée. Avec cette preuve éclatante, il n'est pourtant pas question de s'en tenir à la position: «Nous l'avons toujours dit». Il s'agit de défendre avec beaucoup d'énergie cette institution fortement souhaitée par la gauche et introduite en 1948. L'AVS ne doit pas être affaiblie car elle a été construite sur cette solidarité qui permet à des millions de travailleuses et de travailleurs d'affronter avec une certaine sécurité économique et dignité l'âge de la retraite. Il s'agit d'une conquête qu'on ne nous enlèvera pas et que nous voulons au contraire améliorer et consolider, avec notre initiative AVSplus p. ex.

Giorgio Tuti, président du SEV



via sev

LA CHASSE AUX PRIMES 2014 EST OUVERTE

Recrute des collègues au SEV et reçois des primes attractives !



Recruter des membres! S'annoncer sur Internet ([www.sev-online.ch](http://www.sev-online.ch)), photographier le code QR ou envoyer le talon par courrier.

## Avant la votation

Une démocratie directe comme on la connaît en Suisse vit de la participation des citoyens. Même si nous ressentons de la frustration face à des défaites (comme celle toute récente de la caisse publique), nous devons aller de l'avant et continuer. Le SEV va s'engager fortement ces prochains mois contre un deuxième tube au Gothard, projet approuvé récemment par le Conseil national. Le formulaire de signatures du référendum se trouvera dans le prochain numéro.

## Interview de René Windlin

### La CP va «relativement» bien

René Windlin travaille au sein de l'équipe de protection juridique du SEV, et représente parallèlement les assurés, donc les employés, au sein du Conseil de Fondation de la Caisse de pension des CFF. Même si la situation actuelle est



relativement bonne, l'évolution démographique pèse comme une épée de Damoclès au-dessus de la Caisse. René Windlin explique en quoi consiste son travail au SEV et au sein du Fonds du personnel, dont il est le président. Tout cela au service des membres.

Interview pages 6 et 7

## EN VITESSE

## Succès de la journée VPT au Tessin

La journée VPT qui s'est déroulée à Lugano le samedi 27 septembre fut un beau succès. Y ont participé notamment le conseiller d'Etat **Claudio Zali**, la vice-présidente du SEV **Barbara Spalinger**, le président central de la sous-fédération VPT **Gilbert D'Alessandro**, le président de la section tessinoise **Peter Bernet**, ainsi que les secrétaires syndicaux **Pietro Gianolli**, **Angelo Stroppini**, **Françoise Gehring**, **Arne Hegland** et **Peter Peyer**.

Les nombreux participants ont remis deux résolutions à Claudio Zali, le ministre en charge des transports. Ils demandent notamment de poursuivre la politique de promotion des transports publics afin d'assurer les exigences actuelles et futures. L'assemblée a demandé aussi que les TP bénéficient de ressources nécessaires à leur développement. Dans ce sens, le SEV soutient la recherche de nouvelles sources de financement. L'assemblée demande aussi au politique d'attribuer les ressources nécessaires au maintien de la qualité des conditions de travail du personnel. Une CCT cadre cantonale devrait être négociée avec le SEV au cas où il devrait être jugé utile de mettre des prestations de TP au concours. L'assemblée a remis aussi une résolution de soutien aux collègues de Navigazione Lago Maggiore, inquiets du climat qui entoure le renouvellement de la concession pour la navigation sur le lac Majeur. Celle-ci arrive à échéance fin 2016. Les autorités politiques, les instances actives dans le tourisme et les instances de développement de Locarno et du Vallemaggia sont invitées à s'asseoir autour de la table avec la NLM, disposée à revoir son offre. Seul un dialogue constructif peut permettre d'offrir des transports publics et touristiques de qualité, dans l'intérêt de la région et de l'emploi.

Les délégués SEV de tous les groupes professionnels des CFF approuvent clairement la

# Un OUI à l'unanimité

**La conférence CCT avait déjà approuvé les valeurs de base de la CCT 2015 le 26 juin et seuls quelques détails ont été modifiés depuis lors, le OUI des délégués était donc attendu. Mais pas forcément ce OUI unanime qui parle en faveur de la qualité de la CCT.**

« Nous ne discutons pas ici de n'importe quelle CCT », a dit le président SEV Giorgio Tuti dans son introduction « mais il s'agit de la première et de la plus grande des 66 CCT que le SEV a conclues jusqu'ici. Elle a un caractère de modèle pour toutes les



Malgré une évaluation positive des négociations, il y a eu de nombreuses interventions et questions.

autres». Les négociations ont commencé à mi-février et ont exigé 12 jours de tractations. Manuel Avallone, vice-président SEV et chef de la délégation SEV, VSLF, Transfair et ACTP, a mis clairement en évidence que la nouvelle CCT n'ap-

porte aucune modification dans le domaine de la participation. Des discussions sont prévues en 2015 à ce sujet, avec la CCT 2019 en point de mire. Avallone a mentionné que, lors des négociations finales des 1<sup>er</sup> et 16 septembre, prati-

quement plus rien n'avait été modifié par rapport aux valeurs de base paraphées en juin. Concrètement, c'est surtout la limite autorisée en cours d'année pour les soldes de temps de travail qui a été précisée: selon l'ancienne CCT (article 66), cette limite était

## Les délégués CCT s'expriment sur le résultat des négociations

A la question « Ta catégorie peut-elle se déclarer satisfaite de la CCT? », six des sept délégués questionnés ont répondu oui.

Chef de team voie ferrée, **Hans Ulrich Keller (sous-fédération BAU)** est par contre prudent:



« Je ne peux pas encore répondre parce que certaines choses ne sont pas claires, en particulier dans le domaine de la durée du travail et des procès-verbaux d'audition. Mais vue dans son ensemble, c'est la première CCT qui ne fait rien perdre au personnel extérieur. Nous avons vraiment reçu quelque chose. »

Le monteur électricien **Peter Müller (BAU)** fait



l'éloge des nouveaux modèles de retraite: « Les CFF jouent un rôle de pionniers! » Et il salue la possibilité de prendre des jours entiers de congé sur le nouveau compte des jours de repos: « C'est l'affaire de chacun d'en faire usage. » Dans l'ensemble, la CCT CFF est très bonne en comparaison des autres branches

— grâce aussi au Contrat social qui a pu être défendu pour une grande partie des collaboratrices et collaborateurs.

« Pouvoir prendre le solde résultant du dépassement du temps de travail annuel en jours entiers de congé et pas



sous forme de jours où la durée du travail est réduite sera avant tout à l'avantage de celles et ceux qui travaillent à temps partiel », dit **Mathias Schmid (AS)**. « Du point de vue du personnel de la vente, je salue aussi la fixation d'une part de la masse salariale pour des promotions individuelles basées sur l'expérience et les prestations. Nos jeunes collaboratrices et collaborateurs auront de meilleures possibilités d'avancement, mieux définies. Pour les aînés, il est heureux que notre catégorie de personnel puisse aussi profiter des possibilités de prendre une retraite anticipée sans pertes financières trop lourdes. »

**Urs Frank (LPV)** aussi est heureux « qu'il ait été mis un terme aux réduc-



tions forcées des soldes de temps par l'attribution de tours très courts. En outre, la responsabilité du respect de la limite des soldes en plus et en moins repose avant tout sur les répartiteurs et les supérieurs », dit le mécanicien Voyageurs. « C'est bien qu'il en soit ainsi car nous ne pouvons pratiquement pas influencer la répartition. » Il est important pour lui que le personnel des locomotives puisse aussi bénéficier des nouveaux modèles de retraite. Les services très irréguliers ont des effets négatifs sur la santé.

L'unification et l'amélioration de l'indemnité du dimanche réjouit particulièrement les gars de la manœuvre, dit



**Roger Amsler (RPV)**. Il considère aussi comme positive l'interdiction d'engager sous les valeurs de base; par contre le recul du Contrat social est un élément négatif — même si les réductions de salaire au Centre du marché du travail (AMC) restent limitées.

« Pour le personnel des trains aussi, on a souvent, jusqu'ici, diminué les soldes de temps en attribuant des tours courts », relève **Roger**

**Biberger**, chef de train régional, en évoquant le nouveau compte de jours de congé. « Et c'est bien que quelque chose ait pu être obtenu en faveur des collègues plus jeunes avec l'allongement du congé pour maternité, adoption et paternité; ils profiteront aussi de promotions plus rapides dans la plage salariale. »



Pour terminer, le mécanicien **Raphael Boscacci (TS)** trouve que c'est une bonne CCT



« mais beaucoup d'artisans sont déjà à leur maximum de salaire à cause de Toco (le système salarial introduit en 2011, réd.). Pour eux, il s'agit d'augmenter régulièrement les plages salariales. » Il est curieux de voir si, aux Ateliers de Bienne, les règles sur le temps de travail et le modèle de travail sur la durée de la vie active empêcheront que, comme jusqu'ici, trop de personnel soit obligé de descendre son solde d'heures vers la fin de l'année.

nouvelle CCT CFF et CFF Cargo

## à la CCT



111 délégués CCT sur 163 étaient présents, et ils ont tous voté pour la CCT.

fixée dans les BAR (réglementations sectorielles de la durée du travail) pour les collaborateurs sans autonomie dans la gestion de leur temps de travail; cette limite autorisée en cours d'année est maintenant fixée à +100 et -40 heures. Cependant la limite différente qui figure dans sept BAR (+150 heures et jusqu'à -60 heures) reste en vigueur jusqu'à nouvel avis.

Les délégués ont posé de nombreuses questions, en particulier sur la durée du travail, sur la durée de la vie active et sur les nouveaux modèles de retraite.

Ils ont rencontré beaucoup d'éloges; par contre, la dégradation du Contrat social a soulevé

des critiques: «Ne pouvoir profiter de la protection contre le licenciement qu'après quatre ans de service est très navrant», s'est plaint un collègue! Le délai de quatre ans au terme duquel les collaborateurs temporaires doivent au plus tard recevoir une proposition d'engagement fixe est jugé trop long. Des délégués se sont inquiétés que les CFF pourraient changer systématiquement les collaborateurs temporaires avant ce délai. «Les CFF nous ont donné leur parole qu'ils ne le feront pas», a répondu Manuel Avallo. «Mais naturellement nous allons surveiller cela attentivement, avec les commissions

du personnel. La confiance c'est bien, le contrôle c'est mieux! Cela vaut pour toute la CCT.» On a aussi critiqué le fait que la conférence CCT ait parfois reçu la documentation trop tard. Mais finalement tous les 111 délégués présents l'ont approuvée.

**Séances d'information et cours**

En hiver 2014/2015, le SEV organise, en plus des assemblées ordinaires de section, des séances régionales pour informer les membres sur la CCT ainsi que, en mars 2015, des cours à Berne, Lausanne et Bellinzona: voir le programme sous [www.movendo.ch](http://www.movendo.ch). *Fi/Serge Anet*

## INFO

**Aborder globalement la catastrophe de l'amiante**

En Suisse, la catastrophe de l'amiante n'a de loin pas encore été surmontée. L'Union syndicale suisse (USS) demande au Conseil fédéral d'inviter les principaux acteurs à une table ronde.

Le législateur doit d'abord adapter les actuels délais de prescriptions bien trop rigides de 10 ans. Car les maladies liées à l'amiante ne se manifestent souvent que 40 ans après l'exposition à cette substance. «Que les atteintes à la santé causées par l'amiante soient prescrites avant la survenance de la maladie est une injustice criante», a déclaré mardi à la presse Paul Rechsteiner, le président de l'USS. Malgré la critique claire émise par la Cour

européenne des droits de l'homme, les politiques font obstruction à des délais de prescription adaptés aux victimes de l'amiante. Et de préciser que «la prolongation à 30 ans du délai de prescription que le Conseil fédéral propose, et que le Conseil national a ramené à 20 ans, n'est de loin pas suffisante pour résoudre le problème des dommages différés.» Il serait juste de «faire courir de manière générale les délais de prescription seulement à partir du moment où la maladie apparaît.» Une telle réglementation pourrait limiter aux maladies liées à l'amiante. Mais les décideurs politiques doivent aussi trouver des solutions pour les per-

sonnes qui sont déjà victimes de l'amiante. L'USS demande la création d'un fonds d'indemnisation. Selon Luca Cirigliano, secrétaire central en charge de ces questions à l'USS, «par l'attribution de réparations ou de dommages et intérêts, ce fonds introduira de la justice pour les cas déjà prescrits.» Son financement reviendrait avant tout aux entreprises qui ont produit ou vendu de l'amiante. Vania Alleva, vice-présidente de l'USS et coprésidente d'Unia a demandé que les mesures de prévention soient poursuivies et renforcées car de nombreux travailleurs seront encore confrontés des années durant à un risque d'exposition non négligeable. *uss*

## CARNET DE BORD

## Dérégler

«Au début de l'année 2012, certains membres de l'OMC particulièrement intéressés par les services ont entamé des discussions sur l'adoption de nouvelles stratégies visant à faire progresser la libéralisation du commerce des services...» C'est ainsi que sont décrits les accords Tisa (pour Trade in Services Agreement), par le gouvernement canadien. Ces accords sont restés pourtant secrets et ce n'est que les révélations de Wikileaks en avril 2014 qui ont permis de savoir que vingt-trois membres de l'Organisation mondiale du commerce (OMC), dont l'Union européenne (représentant 28 États) et la Suisse, en tout cinquante États.



Si les accords commerciaux sont, depuis la nuit des temps, le fait de pays qui échangent des biens, pour la première fois un accord d'une telle ampleur est négocié concernant les services. C'est-à-dire sur ce que chaque état met en place, en commun, au service de ses citoyens: services de la santé, de l'éducation, des transports... Le libre-échange pourrait s'apparenter en termes de vocabulaire, au libre-arbitre, mais il en est l'antithèse. Ces accords négociés clandestinement visent à libéraliser le plus radicalement possible des domaines où le capitalisme ne peut pas encore faire les profits qu'il souhaite. Notamment sont prévues des clauses qui poseraient un plancher de libéralisation et une seconde clause qui empêcherait de revenir en arrière (un gouvernement ne pourrait plus «renationaliser»). Des clauses qui jettent aux orties, que dis-je, aux enfers, la démocratie. Le document secret révélé par Wikileaks montre que si Tisa était signé en 2015, les États s'engageraient à ne jamais revenir à un niveau de régulation supérieur à celui de 2015. Cela déjà est effrayant, mais Tisa ne s'arrête pas là, car ces accords sont un cheval de Troie pour d'autres accords de libre-échange plus liberticides encore. Je vous renvoie pour les détails au site [tisa.ch](http://tisa.ch). Le but avoué de cette stratégie est le principe de coordination, qui somme les pays signataires de lever toutes les règles nationales qui imposeraient une régulation «qui porterait tort à l'un des signataires».

On croit rêver! Mais ce qui m'inquiète plus encore, et fait l'objet de ma chronique, c'est l'idée que le capitalisme et ses disciples puissent aujourd'hui se sentir si forts qu'ils imaginent que les citoyens dociles et endoctrinés vont être d'accord avec ces nouvelles règles. Ils se protègent de la critique en posant des structures supra-nationales à un niveau si éloigné du contrôle démocratique que cela me donne l'impression de voir réalisé les constructions imaginaires des livres de science-fiction de mon adolescence.

Je serai à la manifestation de samedi à Genève!

*Valérie Solano*

## Mélange des genres

Des gares transformées en centres commerciaux. Des offices postaux devenus magasins. Des sites internet servant de plates-formes publicitaires pour la promotion de tiers. Le service public prend des allures de business privé.

Certes, les anciennes régies rendent toujours les services de base attendus d'elles: les CFF transportent voyageurs et marchandises par le rail, La Poste distribue les lettres et autres objets de correspondance. Mais elles ont l'une et l'autre diversifié leur offre à la clientèle, restructuré leur réseau de vente et surtout informatisé toutes les communications, les prestations et les transactions possibles. Le tout en vue de rationaliser les processus, de diminuer les coûts et d'augmenter les ventes. Objectifs parfaitement légitimes. Mais le résultat révèle des aspects plus discutables. En effet, les relations à la clientèle deviennent de plus en plus souvent virtuelles, tarifées, contrôlées et, pour tout dire, affairistes. Deux exemples récemment pointés par le quotidien zurichois TagesAnzeiger illustrent bien ce nouveau style de relations. La «Newsletter» mensuelle des CFF, envoyée à 1 220 000 adresses électroniques, offre régulièrement, outre les propositions ferroviaires du moment, des promotions pour le compte de tiers, d'une caisse-maladie par exemple. Chance exceptionnelle pour Helsana (en ce moment) d'atteindre un large public pour moins d'un demi-centime par contact. Et autant de gagné pour les CFF, éditeurs de la «Newsletter».



Lesquels encaissent aussi le prix des espaces vendus en page d'accueil des automates à billets, obligatoirement aperçus par des dizaines de milliers de voyageurs chaque jour, qui zappent rapidement vers les pages plus utiles pour l'achat de leur titre de voyage. Autre exemple, celui de Postfinance, numéro un du trafic des paiements en Suisse. La société impose à ses clients effectuant des transactions en ligne - au nombre de 1,6 million - d'accepter de nouvelles conditions générales d'ici le 12 octobre, sous peine de se voir éjectés du système. Parmi les conditions figure l'autorisation de récolter et de traiter leurs données personnelles afin d'établir leur profil de client d'ici le printemps prochain et de l'utiliser à des fins publicitaires ciblées sur la plate-forme offerte à des annonceurs. Le préposé à la protection des données étudie l'affaire et examine si la possibilité réservée de faire supprimer le profil établi juste avant sa «mise en exploitation» peut suffire. Fait évident pour tout observateur attentif, le mélange des genres progresse. Les sociétés anonymes dont le capital est détenu par les pouvoirs publics, auxquels les lient des contrats de prestations, disposent d'une bonne marge de manœuvre entrepreneuriale pour fournir et financer en bonne partie les prestations convenues. Avec raison, ces sociétés se sentent en droit d'utiliser les ressources et les méthodes qui leur permettront d'accomplir leur mission avec un maximum d'efficacité.

Cette combinaison tout en souplesse est typique des solutions pragma-

tiques telles qu'on les apprécie particulièrement en Suisse où elles produisent dans l'ensemble de bons résultats, tant financiers qu'économiques. Un simple coup d'œil par-dessus les frontières rassure: la relative souplesse de notre système s'avère plus efficace que les rigidités constatées ailleurs. Restent, évidemment, les questions de principe et de statut. Il ne s'agit pas ici de partenariat public-privé (le fameux PPP) où chacun agit selon les réglementations et les statuts qui le gouvernent - et selon ses propres méthodes de pensée et de travail. Le périmètre de la collaboration est déterminé pour chaque projet ou domaine, ce qui diminue fortement les risques de conflit sur le fond ou de mésentente sur la forme. Une solution plus nuancée est mise en œuvre, celle des entreprises publiques ayant la forme juridique de sociétés de capitaux utilisée le plus souvent dans le secteur privé. Leur gouvernance postule une répartition bien particulière des rôles, des responsabilités et des pouvoirs d'initiative qui conduit nécessairement à des situations ambiguës et à un certain mélange des genres. Les dirigeants de ce type d'entreprises se préoccupent d'assurer leur viabilité et leur développement. Le propriétaire de la société veille au respect de sa volonté d'investisseur. Le personnel préserve ses droits et toutes possibilités de les accroître. Reste à la clientèle le soin de choisir parmi les offres qui lui sont faites, en fonction de ses intérêts bien compris. Lesquels devraient à terme recouvrir ceux d'un service public accompli dans un esprit d'ouverture et en toute transparence.

Yvette Jaggi

## COMMENTAIRE

### Plainte contre Swiss

Pendant que Swiss se pavane avec sa campagne «Next Generation Airline of Switzerland», le partenariat social qu'elle entretient s'enlise quelque peu. Comme les discussions avec la direction se sont révélées infructueuses, le syndicat des pilotes Aeropers va

porter l'affaire devant les tribunaux. Elle se base sur toute une série de violations du partenariat social, notamment la violation de la loi sur la participation, l'entorse à la paix du travail et au devoir de fidélité, la violation de la préservation des droits et le manquement au devoir de négociations. En automne 2013, les négociations CCT avec Swiss concernant le personnel au sol avaient échoué. Swiss demandait quasi

4% d'économies sur le dos du personnel. Swiss n'ayant pas réussi à obtenir cela, elle a résilié la CCT. Après de longs pourparlers, la nouvelle CCT a pu entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2014. Au début de l'année, les comités des syndicats des travailleurs en cabine, dans le cockpit et au sol se sont retrouvés. La pression sur les travailleurs et le jeu que joue la direction avec les différents syndicats semblent maintenir le

système. Des menaces constantes d'externalisation des postes de travail forcent les travailleurs à faire des concessions malgré les bénéfices. Beaucoup de collaborateurs perdent confiance puisque la direction leur demande jour après jour d'en faire «plus». Le départ de Swiss de l'aéroport de Bâle juste après la conclusion de la nouvelle CCT comprenant des concessions en matière de productivité et le fait de ne pas avoir informé les

partenaires sociaux comme elle devait le faire pose d'autres questions. Alors que le personnel des cabines est encore en mode négociations, Aeropers fait appel aux tribunaux. C'est peut-être la seule façon de faire entendre raison aux cadres de Lufthansa et à leur arrogance.

Philipp Hadorn,  
président SEV-GATA et secrétaire  
syndical SEV

Conférence CCT à la Maison du Peuple

# TL-LEB: 100 employés contre le salaire au mérite

**La mobilisation ne faiblit pas au sein des employés des TL, LEB compris. Réunis pour discuter de l'avancée des négociations CCT, ils étaient une centaine lundi à la Maison du Peuple de Lausanne pour fustiger le salaire au mérite que la direction veut introduire. Jamais une conférence CCT n'avait attiré autant de monde cette année.**

La mobilisation est en marche aux TL-LEB. Après la démonstration de force du 8 septembre à Saint-François où quelque 300 collègues s'étaient réunis pour envoyer un signal fort à la direction des TL, les employés de l'entreprise, ex-LEB compris, ont redonné de la voix lundi soir. La centaine de personnes présentes - dont des non-syndiqués - a purement et simplement fustigé le projet de salaire au mérite que la direction veut introduire dans la CCT. A l'unanimité, ils ont accepté le



Un refus unanime du système de salaire au mérite.

lancement d'une pétition visant à faire pression sur la direction ainsi que le principe d'une action de démonstration prévue début novembre. La direction estime qu'il ne s'agit pas de salaire au mérite et pourtant elle admet que l'ancienneté ne donnera plus automatiquement droit à une hausse de salaire. «Ceux qui ont cinq ans, dix ans d'expérience sont abandonnés pour que l'on donne à d'autres. Ce sera la guerre entre vous, entre nous, a dénoncé Carmelo Scuderi, président de la section SEV-TL. Le système actuel n'est

pas obsolète. Il l'est pour les TL qui n'ont pas la mainmise sur le système salarial. Quelles perspectives offrirait le salaire au mérite? Les charges de vies augmentent en permanence et le salaire n'augmenterait pas forcément? Nous avons besoin d'avoir un horizon.»

Dans la salle, un employé qui a connu ce système ailleurs a été clair: «J'ai vu des familles amies se lancer des pavés à la gueule parce qu'elles en venaient à parler des évaluations faites par des chefs de groupe. Le salaire au mérite favorise la

délation.»

Car le projet de la direction fait dépendre le salaire de l'évaluation individuelle annuelle. Le secrétaire syndical Christian Fankhauser n'a pas mâché ses mots: «On ne connaît pas les critères d'évaluation. Même les meilleurs critères ont une part de subjectivité. Qu'on nous dise ce qu'un conducteur peut faire de mieux que transporter de manière sûre des voyageurs d'un point A à un point B? Dire bonjour à la clientèle qui se demande pourquoi le conducteur leur parle? La valeur ajoutée chez les conducteurs, je n'y crois pas. Ce modèle présente deux pièges: la subjectivité des critères d'évaluation et le cadre financier déterminé. Que se passe-t-il si les 1200 employés font de l'excellent travail? La hausse du salaire sera proportionnelle au nombre de personnes. C'est donc un marché de dupes.»

L'ancien président de la section TL, Johan Pain s'est demandé: «Comment va-t-on juger un conducteur? On paiera un client-mystère?»

Le système de la direction pré-

sente toutefois, de prime abord, un aspect intéressant pour les plus jeunes, puisque le salaire de base pour les conducteurs passerait à quelque 5000 fr. par mois. Un miroir aux alouettes qui met en concurrence anciens et plus jeunes. «Nous n'avons rien contre la hausse des salaires de ceux qui débutent, mais nous avons demandé le maintien du système actuel avec une revalorisation de tous les salaires d'au moins 200 francs. Et si évaluation il y a, elle doit être formatrice!», a martelé Christian Fankhauser, qui n'a pas manqué de rappeler que même l'OCDE, organe ultra-libéral, estime que le salaire au mérite est un flop...

Autre point de divergence majeur: les vacances. Le personnel de la conduite n'aurait droit à aucune hausse après 50 ans, contrairement aux autres employés. La situation aura-t-elle évolué mardi 7 octobre après la fin de notre délai rédactionnel? Le SEV et la direction se retrouvaient pour négocier. Le SEV vous en informera via SEV-Info ou par voies électroniques!

Vivian Bologna

TPF bus

## Des bâtons dans les roues des bus TPF

**Le moins que l'on puisse dire, c'est que la mise en application des tours de service du mois d'août dans le secteur bus des TPF s'est très mal passée.**

Les comités ont dû intervenir auprès de la direction afin de rappeler que tout changement doit être négocié. Tout semble être rentré dans l'ordre. Il faut toujours être sur le qui-vive

quand on défend les travailleurs. Même si le partenariat social est bien établi aux TPF, certains essaient parfois encore de passer des changements en force, sans en aviser le syndicat auparavant. Christian Fankhauser, secrétaire syndical, et les deux comités des sections bus, en savent quelque chose. Depuis ce printemps, il y a eu plusieurs tentatives de la part de l'exploitation, heureusement contrées rapidement par le syndi-

cat. Des discussions ont eu lieu en septembre, discussions qui semblaient avoir permis de remettre «l'église au milieu du village». Quelques «bâtons dans les roues» plus tard, il a fallu réintervenir auprès de la direction. Tout semble apaisé maintenant mais des discussions auront lieu courant octobre entre les comités de section, la commission des horaires et la direction de l'exploitation pour parler de la construction des tours 2015.

En effet, l'introduction de courses horaires supplémentaires sur deux lignes aux heures de pointes modifiera la structure des tours. Le personnel a bien l'intention de se faire entendre et défendre ses intérêts. S'il ne devait pas y avoir d'écoute attentive, les employés ne se gêneront pas de convoquer une assemblée générale extraordinaire afin de définir d'éventuelles mesures syndicales à prendre.

**Bonne nouvelle**

Au chapitre des nouvelles plus réjouissantes, on a appris qu'il n'y aurait pas de mise au concours pour le trafic régional dans ces prochaines années puisqu'une convention d'objectif est en place avec le canton qui exige des mesures d'économies. L'entreprise devra donc réfléchir à des gains de productivité. C'était donc ça? Les cadres ont-ils voulu un peu anticiper la démarche?

Henriette Schaffter

L'activité au sein du Conseil de Fondation de la CP CFF est très exigeante



## « Nous devons maintenir la Caisse de pension attractive »

**René Windlin travaille au sein du service de protection juridique du SEV, mais siège parallèlement au Conseil de Fondation de la Caisse de pension CFF et préside le Conseil de Fondation du Fonds pour le personnel CFF. L'ancien agent du mouvement et actuel syndicaliste ne peut vraiment pas se plaindre de manquer de travail !**

■ **contact.sev:** René Windlin, tu es membre du Conseil de Fondation de la caisse de pension CFF depuis le début de l'année. Une première question que tous les collaborateurs CFF, anciens ou actuels, se posent: comment se porte la caisse actuellement?

Relativement bien. Le taux de couverture est au-dessus de 100% depuis la fin de l'année passée: il a augmenté légèrement chaque mois vu les bons résultats sur le marché financier, mais pourrait à nouveau diminuer légèrement s'il y avait des problèmes dans le monde financier. Mais l'évolution démographique et les charges héritées du passé représentent encore toujours une épée de Damoclès: ça ne va donc pas si bien si l'on considère le long terme.

■ **Ce n'est donc pas encore la fin de l'alerte et les mesures pour accroître la réserve de fluctuation de valeurs perdureront?**

On a entre-temps réussi à avoir une réserve mais qui est encore trop petite; c'est pourquoi le Conseil de Fondation réfléchit à d'autres mesures qui permettraient de garantir cela durablement. Il va falloir bientôt prendre des décisions.

■ **Il n'est plus question de «rentes variables», mais**

**peut-on dire quelque chose sur d'autres éventuelles mesures?**

C'est encore trop tôt pour cela. Il y a également des mesures qui coûteraient à l'employeur. Le délai n'est pas fixé.

■ **Est-ce que cela pourrait concerner à nouveau les employés?**

Les mesures d'assainissement ne sont pas nécessaires, mais s'il devait y avoir de nouvelles mesures comme par exemple la diminution du taux technique ou du taux de conversion, on devrait alors réfléchir à nouveau à des mesures de compensation, afin que les détériorations des prestations soient atténuées et qu'elles soient supportables.

■ **As-tu vraiment ton mot à dire sur de telles mesures ou fais-tu juste de la «figuration», ne faisant qu'approuver les décisions prises par les professionnels de la caisse?**

Nous sommes bien sûr dépendants des inputs et des documents préparés par des pro-

**« La caisse de pension est importante et c'était même un des principaux arguments des CFF en tant qu'employeur. »**

fessionnels et des spécialistes externes, qui font d'ailleurs du très bon travail soit dit en passant, mais nous ne nous appuyons pas que sur eux. Nous

restons critiques et observons les choses de manière précise; les discussions sont intenses et nous ne prenons aucune décision si simplement. La tâche en tant que membre n'est pas seulement intéressante mais aussi instructive. J'ai suivi plusieurs formations en vue de cette activité, afin d'élargir mes compétences. J'ai été bien accueilli au sein du Conseil de Fondation mais les conflits d'intérêts rendent le travail stressant et pesant. La Caisse de pension est importante et c'était même un des principaux arguments des CFF en tant qu'employeur. Nous devons veiller à pouvoir la maintenir à un niveau attractif.

■ **Tu dois donc prendre à ton compte les décisions du Conseil de Fondation et les «vendre» ensuite aux membres SEV, ce n'est pas parfois un peu désespérant?**

C'est difficile. Le Conseil de Fondation est responsable du bon fonctionnement de la caisse et de sa capacité à faire face à ses obligations; en tant

possible; les représentants de l'employeur veulent également de bonnes prestations, c'est important sur le marché du travail, mais veulent aussi payer les primes les moins chères possibles. Il y a donc un conflit d'objectifs et il s'agit parfois de choisir la solution la moins pire. La question qui revient souvent: où prend-on l'argent?

■ **Tu n'es pas seulement membre du Conseil de Fondation de la CP CFF mais aussi membre et, depuis 2013, président du Conseil de Fondation du Fonds pour le personnel. Peux-tu nous dire en quelques mots à quoi il sert?**

Je peux essayer: nous avons des offres de prestations, dont l'offre «classique» de soutien pour le paiement des factures de dentiste, pour les personnes se trouvant dans des situations financières difficiles. Les demandes passent par les représentants du Fonds pour le personnel dont la liste complète est sur intranet. Les demandes un peu plus complexes passent par la consultation sociale. Il y a également l'assainissement de dettes (emprunts, etc.), les bourses à des étudiants qui continuent leur formation dans un établissement supérieur, des récompenses pour les réactions courageuses en cas de panne et, peut-être la prestation la plus connue, les rabais de va-

cances. Il y a la résidence du Fonds à Scuol, dont les locations se font par reka, et depuis la vente des autres maisons, les collaborateurs CFF ont une réduction de 20% sur toutes les offres reka. Sur la carte d'accès aux pistes de ski de fond, il y a une réduction de 50% et nous proposerons cet hiver également un cours d'initiation au ski de fond. Des cours pour arrêter de fumer sont également offerts à prix très réduits.

■ **On ne parle donc plus d'une «assistance»...**

Non, nous voulons une offre attractive et moderne, ceci en fonction de l'évolution des besoins.

■ **...qui se contente de gérer des règlements.**

La consultation sociale est une offre des CFF. Le Fonds pour le personnel est une Fondation indépendante, de droit privé et le Conseil de Fondation est paritaire. Nous y avons des discussions constructives. C'est une histoire qui roule et cela rend l'employeur CFF plus attractif.

■ **Changeons de thème: tu travailles principalement au sein de l'équipe de protection juridique du SEV. N'y a-t-il jamais de conflits d'intérêts avec ta fonction au service des CFF?**



Concernant le Fonds pour le personnel, ce n'est pas du tout problématique mais cela pourrait par contre arriver à la CP, qu'il y ait des différends à propos de certaines prestations. Ce n'est toutefois pas problématique, puisqu'en tant que membre du Conseil de Fondation, je ne prends pas de décision sur des prestations individuelles. Ce sont des décisions qui sont prises par les tribunaux.

■ **Toutes les demandes de protection juridique passent par ton bureau. Certains cas te touchent particulièrement?**

Je pense avoir un sens de la justice assez prononcé. Il y a parfois des cas dans lesquels je ne comprends pas la décision des supérieurs ou des assurances sociales. Ou alors la partie adverse reste sur ses positions et nous devons aller jusqu'au tribunal fédéral, afin de pouvoir faire valoir notre droit. Une fois, nous avons dû aller devant le tribunal pour une correction de certificat et la décision prise finalement

était celle que je voulais depuis le départ... mais nous avons eu des frais d'avocat pour 3 000 francs! Cela me dérange. Certains destins sont

parfois tragiques mais il y a tellement de cas que je ne peux pas vraiment m'apitoyer trop longtemps sur un cas particulier.

■ **La protection juridique dont bénéficient nos membres est un argument-clé pour adhérer au SEV...**

Indubitablement!

■ **...mais les membres nous voient parfois comme une assurance: ils ne participent pas activement à la vie syndicale et veulent uniquement cette protection juridique.**

Lors du sondage auprès des membres, beaucoup ont répondu qu'ils étaient également membres par solidarité et qu'ils sont conscients que les employés doivent se serrer les

coudes. Tout le monde n'est de loin pas syndiqué en Suisse. Notre protection juridique est bonne et représente un argument essentiel pour les

« Je pense avoir un sens de la justice assez prononcé. »

membres. J'aperçois souvent des personnes que j'encadre ensuite en assemblée ou lors de manifestations, mais il y a aussi ceux qui nous considèrent comme une assurance. Aussi au niveau des discussions politiques, il est parfois difficile de comprendre les membres qui ont des idées en faveur des employeurs. J'ai parfois un peu la nostalgie de la mentalité syndicale. Mais pour moi chaque membre est sur un pied d'égalité et je fais de mon mieux pour chacun. Nous devons parfois freiner les attentes de certains, car nous n'allons pas toujours jusqu'au Tribunal fédéral, parfois nous prenons la décision de ne pas aller plus loin.

Interview: Peter Anliker/Hes

## BIO

**René Windlin** est âgé de 56 ans et est membre SEV depuis 37(!) ans. Il est entré aux CFF en 1977 en tant qu'apprenti agent du mouvement. Il est issu d'une famille de cheminots, avec notamment un père membre SEV. Après son apprentissage, il a vite opté pour l'administration et a occupé divers postes dans la moitié de la Suisse. Beaucoup de choses sont arrivées par hasard dans sa carrière, comme les changements de postes par exemple. Il a été confronté à la gestion du personnel et a pu avoir une vision assez complète du monde des chemins de fer. Il a travaillé notamment dans les domaines des plaintes et du droit public dans les directions d'arrondissement de Lucerne et Zurich puis à la direction du personnel (désormais HR Groupe).

En arrivant vers la cinquantaine, René Windlin a entrepris de changer non seulement de poste

mais également de métier, en ayant marre des réformes incessantes et des changements qui y étaient liés. C'est pourquoi il a commencé une formation de secrétaire communal. Comme il n'y avait pas d'emploi à repouvoir dans une commune, il a décidé de poser sa candidature au SEV. Le job lui convenait en effet totalement, puisqu'il bénéficiait d'une grande expérience dans les questions de ressources humaines aux CFF.

René Windlin est marié, vit avec son épouse et sa fille à Steinhausen près de Zoug et travaille au secrétariat central à Berne. Il s'est retiré du comité des Verts de Steinhausen pour des raisons de temps, mais est resté vice-président de l'union syndicale zougnoise. Il n'a pas assez de temps pour la photo, mais aime lire et aime aller encourager l'équipe de hockey de Zoug.

Les CFF font certifier leur système salarial comme non discriminatoire – pour un montant de 300 000 francs

# Ne pas « monter » les jeunes contre les vieux

**Le conseiller en charge de la certification du système salarial des CFF a expliqué à la télévision que hommes et femmes sont rémunérés quasi de la même façon, mais que les plus âgés sont en partie surpayés sur le dos des jeunes salariés: une déclaration bien audacieuse!**

L'émission de télévision suisse alémanique «Eco» a traité, sous le titre de «Qu'est-ce qu'un salaire juste?» de la certification en cours du système salarial des CFF. Le chef du personnel, Markus Jordi, a en effet octroyé un mandat de 300 000 francs à Klingler Consultants AG, dont le directeur, Urs Klingler, a travaillé auparavant dans les ressources humaines de grosses entreprises. Depuis deux ans, il certifie la non-discrimination des systèmes de salaire.

## Des augmentations illogiques?

«Il n'y a aucun droit à prendre en compte l'âge, le sexe ou la nationalité en attribuant un salaire, car il doit être lié uniquement à ce que l'on fait», a expliqué Klingler à «Eco». Même si auparavant on estimait que le salaire devait augmenter avec les années de service, «aujourd'hui le monde est plus flexible et on ne peut plus inclure de telles promesses dans les systèmes salariaux».

L'évaluation des 28 000 données salariales devrait être bouclée d'ici début novembre au plus tard, mais il y a déjà deux constats qui en sont ressortis, comme il l'a indiqué à «Eco»:

■ Il y a une certaine égalité de salaires entre hommes et femmes, puisque la différence

de 0,7% peut être considérée comme négligeable.

■ «Les collaborateurs CFF plus âgés gagnent relativement bien, sur le dos des plus jeunes», expliquait-on dans le reportage. «Il y a vraisemblablement certaines conditions de la CCT qui forcent à octroyer des augmentations liées à l'âge. Il faudrait discuter avec les partenaires sociaux pour trouver d'autres solutions», a expliqué Klingler à Jordi. «Et la conséquence est que les plus âgés sont en partie surpayés.» La réponse de Jordi: «Nous savons cela depuis un moment déjà, mais des diminutions de salaire n'entrent pas en ligne de compte.»

## Pour l'atmosphère de l'entreprise?

Et pourquoi mandater un privé pour une telle certification? «On veut de la transparence et savoir si nous sommes discriminatoires ou non, afin d'avoir la possibilité de prendre des mesures pour y remédier», explique Jordi. Ils espèrent aussi qu'il y ait des effets concrets, comme Klingler l'a expliqué: «Les entreprises ont besoin d'avoir une identité, afin que les collaborateurs s'y plaisent. Les employés ne restent pas seulement car il y a du travail, mais aussi car l'entreprise est agréable. Et on a justement un sentiment agréable lorsqu'on est certain que notre salaire est juste et que les collègues sont rémunérés de la même manière.»

## Un certificat privé au lieu de mesures étatiques

Le journaliste d'«Eco» a ensuite fait le lien avec la volonté de la ministre de la justice Simonetta Sommaruga qui va présenter cette année encore des propositions pour pouvoir faire appliquer correctement l'égalité de salaires entre hommes et femmes, ancree

dans la loi, ceci au moyen de contrôles et de sanctions. Il n'y a en effet que 50 entreprises qui ont participé au Dialogue sur l'égalité des salaires, qui était facultatif. Les femmes gagnent encore en moyenne 19% de moins que les hommes dans l'économie privée



suisse, dont 8,7% ne sont pas explicables car attribuables ni à la formation, ni à l'expérience ni à la responsabilité endossée. Le journaliste a résumé ainsi: «Les entreprises profitent du temps restant pour se faire certifier et obtenir le sésame avant d'être contrôlées voire sanctionnées par l'Etat.»

Les CFF participent au Dialogue sur l'égalité salariale et ne peuvent donc pas ne pas prendre la chose au sérieux. Mais ils auraient pu impliquer le SEV dans cette certification, dans un esprit de transparence et au nom du partenariat social. Pour l'instant, personne au SEV, ni Manuel Avallone, vice-président et responsable du domaine CFF, ni Lucie Waser, secrétaire syndicale et déléguée à l'égalité des chances, n'ont reçu d'informations plus précises. Lucie Waser a demandé à la cheffe Diversity des CFF, après l'émission, comment les deux démarches étaient liées, à savoir la certification et le Dialogue sur l'égalité salariale (mis en place à l'initiative des femmes SEV début 2012): le Dialogue salarial n'est pas encore terminé mais en phase fi-

nale. Il est néanmoins clairement lié au processus de certification. Lucie Waser trouverait plus intelligent de faire avancer ces deux processus parallèlement. Elle aimerait cependant aussi savoir tout ce qu'inclut la certification et sur quels chiffres se base cette différence de salaire de 0,7% indiquée dans l'émission. Elle espère obtenir des réponses lors de la séance du comité de pilotage du Dialogue sur l'égalité salariale le 30 octobre prochain.

## L'expérience a une valeur

Lucie Waser a beaucoup de peine à accepter les déclarations de Klingler comme quoi les plus âgés seraient surpayés sur le dos des plus jeunes: «Cela incite à «monter» les générations les unes contre les autres. Cela serait très dommageable, car ça entraînerait une dynamique qui serait contraire aux intérêts des CFF. Les jeunes sont d'accord avec le fait que l'expérience et le savoir-faire acquis durant la vie professionnelle ont une certaine valeur dans l'entreprise, et qu'ils en profiteront également à un moment donné. C'est une toute autre question de savoir si les jeunes qui débutent leur carrière sont assez payés.»

Manuel Avallone souligne également que la valeur de l'expérience professionnelle ne doit pas être sous-estimée. «Sinon les CFF ne voudraient jamais garder les collaborateurs les plus âgés. Et c'est justement dans le domaine des chemins de fer que le savoir-faire spécifique est très important car certaines fonctions ne peuvent être apprises que dans le monde ferroviaire. On ne peut pas engager comme ça quelqu'un dans la rue ou avec un titre universitaire. L'augmentation individuelle de salaire de 45%, sur 20 ans, à partir du salaire de base, a donc tout son sens.»



Mais les CFF n'ont pas mis les moyens nécessaires à disposition ces dernières années. C'est pourquoi beaucoup de jeunes collaborateurs gagnent trop peu. Et cela est souvent justifié par le fait qu'ils n'ont pas d'expérience. Le conseiller Klingler vise certainement aussi la partie du salaire lié à l'expérience, qui dépend actuellement de l'âge. Mais cela est juste et correspond aux droits et obligations de la loi sur le personnel de la Confédération (art. 15).»

## Les hauts salaires des managers et des universitaires sont-ils justes?

Manuel Avallone, lui, voit la discrimination ailleurs: «Lors de l'évaluation des fonctions, les compétences pratiques et manuelles ainsi que les influences nocives de l'environnement sont trop peu considérées par rapport aux compétences de gestion, à la formation et aux diplômes universitaires. C'est l'influence que le marché a eue sur les CFF. Mais ça pourrait nécessiter un jour des corrections, par exemple lorsque les CFF manqueront d'ouvriers. Il n'y a pas que les CFF qui tombent dans cette tendance à payer énormément ses managers, certains privés n'ont absolument rien à leur envier en matière d'honoraires demandés et de salaires octroyés...»

Fi/Hes

Prévoyance vieillesse

# AVS: un rapport qualité/prix imbattable et incontestable

**Le rapport qualité/prix de l'AVS est incontestablement bon: la grande majorité de la population en Suisse reçoit pour chaque franc versé à l'AVS nettement plus d'argent que si cette même somme avait été épargnée sur un compte de prévoyance privée. C'est ce que montrent les calculs des modèles effectués par l'USS.**

Le verdict des chiffres est clair: un couple (elle: vendeuse à temps partiel, lui: ouvrier dans la construction à plein temps) avec deux enfants et un dernier salaire assuré de 7400 francs aurait droit à une rente AVS mensuelle de 3150 francs pour l'année de référence 2013. Le couple aurait pour cela versé durant toute la vie active 305500 francs de cotisations AVS. Si le même duo avait dû épargner pour se constituer une rente individuelle, la facture aurait été bien plus lourde: un troisième pilier leur aurait coûté en tout 655700 francs. Au lieu de seulement 10,3%, ces deux personnes auraient dû mettre de côté 22,5% de leur salaire pour leur prévoyance vieillesse.

Ce rapport qualité/prix bien meilleur de l'AVS repose sur un modèle de financement génial. Outre une forte solidarité entre les hauts et les bas revenus ainsi que la prise en compte du travail familial non payé dans le calcul de la rente, ce modèle compte encore d'autres atouts comme une administration affûtée, une grande indépendance à l'égard de la recherche du profit des prestataires privés et un financement par répartition. Si l'AVS fait bonne figure, c'est aussi le résultat des mauvaises conditions offertes par les

prestataires de solutions privées de prévoyance. Car les banques et les assurances doivent réaliser des profits pour leurs actionnaires; les assuré(e)s passent donc à la caisse en versant des primes élevées. A ce niveau, les solutions de prévoyance avancées par les sociétés d'assurance sur la vie sont bien pires que celles des caisses de pensions autonomes.

## Financement stable

L'AVS ne dispose pas seulement d'un rapport qualité/prix unique sous l'angle individuel, mais aussi en tant que système de prévoyance. Son financement est stable. Bien que l'espérance de vie ait fortement augmenté et que le nombre des rentiers et rentières ait plus que doublé depuis 1975, les cotisations salariales sont restées inchangées (4,2% pour le ou la salarié(e), autant pour l'employeur). Une seule fois seulement, il a fallu un pour cent supplémentaire de TVA pour l'AVS.

L'analyse de l'USS montre clairement que dans la couverture de risques sociaux élémentaires, comme l'âge par exemple, les assurances sociales surclassent largement les assurances privées.

## Débat autour de l'AVS

Dans la perspective de la discussion qui se prépare autour de la «Prévoyance vieillesse 2020», le parlement et le Conseil fédéral doivent prendre en compte cette suprématie économique et sociale de l'AVS, assurance populaire. Au lieu de l'affaiblir, comme il est proposé de le faire, il faut renforcer l'AVS. Les rentes de l'AVS doivent être adaptées à l'évolution économique, comme le demande l'initiative populaire AVSplus.

USS

## L'AVS – moins chère et meilleure ...

Lorsqu'il s'agit de l'AVS, les travailleuses et travailleurs sont toujours là. Ils se tiennent prêts! Ils se battent contre les détériorations. Ils montent au front lorsque dans certains cercles économiques et politiques, on attaque l'AVS. Et ils sont en première ligne lorsqu'il s'agit d'améliorer l'AVS. L'année passée, les cheminotes et cheminots ont récolté à eux seuls, en l'espace de quelques mois, plus de 20'000 signatures pour l'initiative AVS-plus. C'est une belle contribution! Mais pourquoi donc les travailleuses et travailleurs sont-ils si faciles à mobiliser pour sauver l'AVS? C'est parce qu'il s'agit de leur AVS et qu'ils savent ce qu'elle représente.

## Important pour les petits et moyens revenus

L'AVS est la prévoyance vieillesse la plus efficace et elle offre le meilleur rapport qualité-prix. Elle bat clairement la prévoyance privée: pour chaque franc de cotisation versé à l'AVS, on reçoit beaucoup plus de rente que si le même montant était épargné sur un compte de prévoyance privée. La rente AVS représente même carrément le double. Concrètement, cela signifie que par exemple, un employé de manoeuvre ou une agente de train dispose de quelques centaines de milliers de francs supplémentaires en cotisant durant toute sa carrière à l'AVS, par rapport à une épargne auprès d'une prévoyance vieillesse privée. C'est pour cette raison que l'AVS est si importante pour les petits et moyens revenus.

## Financement par

### répartition et solidarité

Mais d'où vient donc l'excellence du rapport qualité-prix de l'AVS? L'explication réside dans le modèle de financement de l'AVS remarquable et solidaire. Tout le monde paie des cotisations sur l'ensemble de son revenu, même celui qui gagne ou encaisse des millions. Mais par contre, les millionnaires ne reçoivent pas une rente AVS plus grande que la majeure partie de la population puisqu'il y a un plafond qui limite les rentes AVS vers le haut. L'AVS est aussi très favorable aux femmes: en effet, lorsqu'elles s'occupent de leurs enfants, elles n'en subissent pas de graves conséquences. Elles ne doivent pas redouter une baisse massive des prestations de la rente AVS. Ceci grâce à l'introduction dans la 10<sup>e</sup> révision de l'AVS de bonifications pour tâches éducatives et d'assistance. Dès lors, le travail non rémunéré d'encadrement et de soin est considéré comme un revenu et pris en compte dans le calcul de la rente. Pour les femmes mariées en outre, le revenu du mari est également pris en compte grâce au splitting.

## Peu de monde peut se permettre d'avoir un 3<sup>e</sup> pilier

Les gens à petit ou moyen revenu ne sont aujourd'hui pas en mesure de verser régulièrement des montants importants sur un compte où l'argent reste bloqué pratiquement jusqu'à l'âge de la retraite. Cet aspect est essentiel: le capital peut être utilisé avant terme seulement pour une acquisi-

tion immobilière. Les gens qui vivent en location, ce qui est le cas de la plupart des personnes avec un petit ou moyen revenu, n'ont pas accès à cet argent jusqu'à 5 ans avant la retraite. Cela concerne les hommes et les femmes, et bien sûr les familles, pour lesquels l'argent suffit tout juste à subvenir aux besoins quotidiens, jusque dans les classes de revenu les plus élevées. Ici aussi, une grande partie des femmes est concernée: elles travaillent souvent dans les secteurs à bas salaires et avec des taux d'activité réduits. Elles n'ont pas forcément les moyens de mettre de côté à la fin de l'année de l'argent qu'elles ne pourront pas utiliser plus tard en cas de besoin ou de dépenses extraordinaires. En particulier cette partie de la population qui ne reçoit pratiquement rien du deuxième pilier au vu des bas salaires et des taux d'activités réduits est hors-jeu lorsqu'il s'agit d'épargner pour un troisième pilier. Leur seul espoir est donc une AVS intacte qui remplisse le mandat de prévoyance prévu par la Constitution fédérale.

## Remplir le mandat de la Constitution

Une prévoyance vieillesse sociale a besoin d'une prévoyance de base sûre. Le mandat donné par la Constitution, soit que la prévoyance vieillesse assure le maintien du niveau de vie après la retraite, est réalisable pour la plus grande partie de la population suisse par un seul moyen: une AVS forte! C'est pourquoi nous devons la renforcer.

Giorgio Tuti, président SEV

DISCOURS

Sprint final pour « via sev », l'action de recrutement 2014



« Je suis convaincue de la structure en sections, qui constitue notre force. »

Elena Obreschkow, coach des sections

# « Le recrutement doit être un thème continu »

**Le SEV a décuplé ses efforts pour soutenir la base en matière de recrutement. L'effectif des membres est en effet décisif quand il en va du futur du syndicat, aussi bien pour des raisons de financement que de taux de syndicalisation.**

Le projet « coaching des sections », qui comprend la problématique du recrutement, entre autres, a débuté il y a une année. Dès décembre, la coach des sections, Elena Obreschkow, prendra en charge également le dossier recrutement au SEV, qui était attribué jusqu'à présent à Jérôme Hayoz. Ce dernier reste secrétaire syndical SEV. contact.sev a tiré un bilan intermédiaire avec Elena Obreschkow.

## ■ contact.sev: En matière de recrutement, quelles sont les différences entre les sections CFF et les sections ETC?

**Elena Obreschkow:** Tout est plus grand aux CFF et la structure du SEV y est également différente. Aux CFF, on reste organisés selon les branches tandis que dans les ETC, les recruteurs ont des contacts avec tous les groupes professionnels.

## ■ Ce qui veut dire?

Aux CFF, on recrute en général ses propres collègues. Cela a un avantage certain: les recruteurs connaissent parfaitement la situation de la profession. L'inconvénient est évident: on ne recrute aux CFF que très rarement des gens d'autres corps de métiers.

## ■ En parlant avec les recruteurs des sections ETC (page 12), on remarque qu'on recrute aussi plus facilement dans le même groupe professionnel.

C'est vrai: dans les entreprises de bus, les chauffeurs recrutent leurs collègues et ne vont guère vers les administratifs ou le personnel des ateliers. Dans les entreprises ayant plusieurs branches, c'est encore différent. C'est en fait une conséquence de notre façon de travailler: un membre recrute un autre membre.

## ■ Cela signifie que notre force est aussi une faiblesse?

On a une tâche supplémentaire, qui consiste à veiller à avoir partout des recruteurs de plusieurs groupes professionnels. Nous constatons cette évolution également dans les sous-fédérations CFF, qui réunissent des domaines très distincts, comme par exemple TS et AS. C'est en règle générale plus facile de recruter dans son propre environnement: les femmes recrutent des femmes, les jeunes recrutent des jeunes. Il vaudrait encore mieux promouvoir le SEV dans son ensemble.

## ■ Comment fais-tu face à ce problème constant en tant que coach et nouvelle res-

## ponsable du recrutement?

Nous devons mettre davantage de moyens ciblés à disposition des recruteurs. Il faut adapter le discours selon le groupe visé. Et en même temps, nous ne devons en aucun cas perdre de vue que l'interdisciplinarité est justement notre force!

## ■ Que fais-tu concrètement pour cela?

D'une part, j'essaie de définir des groupes cibles qui peuvent être « approchés »; par exemple, avec la nouvelle CCT CFF, j'essaie de voir quels groupes en profitent particulièrement. D'autre part, je motive les sections à travailler de manière plus large, d'élargir leurs cercles.

## ■ Où est-ce que ça fonctionne le mieux?

Cela fonctionne bien là où les

sections sont bien organisées, travaillent bien à l'interne et où le recrutement est pris en charge par des personnes motivées. Cela fonctionne également bien selon moi, là où le coaching de sections est vu comme une chance à saisir.

## ■ Cela veut dire que les sections bien organisées profitent davantage du coaching?

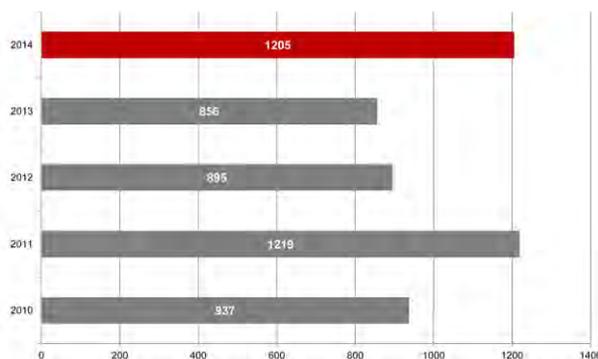
En tous cas, on ne doit en aucun cas négliger ces sections-là. Elles font aussi office de modèles pour les autres. Dans les sections où ça ne fonctionne pas bien, il y a d'autres pré-occupations qui priment sur le recrutement, par exemple trouver la relève pour le travail dans le comité ou les commissions. Le plus dur, c'est là où il n'y a quasi plus de structures: il est difficile de prendre des

contacts et de mettre sur pied les premières étapes. J'ai encore besoin de temps pour cela, la première année n'a pas suffi.

## ■ Est-ce grâce à ton travail que le recrutement va si bien cette année?

Plusieurs facteurs interviennent, mais le coaching des sections amène certainement de nouvelles impulsions, de nouvelles idées, de nouvelles discussions. Et cela favorise le recrutement. Mais il y a bien d'autres efforts qui ont été fournis: certaines sous-fédérations et certaines sections ont organisé leurs propres actions et mis en place leurs propres idées. Je peux citer aussi la sous-fédération des pensionnés, qui œuvre énormément pour que les membres restent syndiqués après la retraite. Il y a beaucoup de choses qui se déroulent donc parallèlement. En plus, l'action du SEV de cette année a bien fonctionné. Et les négociations CCT avec les CFF ont suscité de l'intérêt. En règle générale, le recrutement fonctionne mieux quand il est continuellement à l'ordre du jour et le coaching y apporte très certainement sa contribution.

## ■ Que vas-tu faire différemment dans la deuxième



Un record en cette fin d'année 2014? Ici les chiffres des adhésions au SEV de janvier à septembre.



Jérôme Hayoz et Elena Obreschkow, les responsables de l'action «via» tiennent ici les primes: un sac à dos pour quatre adhésions et une valise pour huit adhésions.

#### année de coaching?

Je vais aller vers les sections avec lesquelles je n'ai encore eu aucun contact. Et m'impliquer davantage en Suisse romande. Après une année, je sais maintenant comment m'y prendre. Je pense particulièrement aux personnes de confiance: qui avons-nous où? Comment pouvons-nous les soutenir encore mieux? Et comment faire pour assurer une continuité, par exemple lorsque quelqu'un part en retraite ou qu'il change de poste? Un point essentiel est la relève dans les organes de la section: qui assume quelles tâches? Il est très important que les sections qui ont des postes non repourvus depuis longtemps et qui n'ont personne d'intéressé par ce travail puissent être quelque peu déchargées.

#### ■ Le recrutement va bien au SEV mais les optimistes pensent qu'on peut encore faire mieux.

Il est impératif qu'on fasse encore mieux. L'évolution démographique et les changements

professionnels conduisent à beaucoup de départs du monde des transports publics. Si nous voulons seulement maintenir nos forces, nous devons déjà en faire davantage. Et si nous voulons croître, ce que j'estime nécessaire, nous devons trouver d'autres solutions pour atteindre notre objectif.

#### ■ Que souhaites-tu pour la fin du projet de coaching? Qu'est-ce qui te satisferait?

Je vais présenter un rapport final et je veux montrer comment nous pouvons continuer à fonctionner avec notre structure actuelle sans en réinventer une nouvelle. De bonnes statistiques en matière de recrutement faciliteraient les décisions en ce sens mais ce n'est pas le plus important: nous avons certains problèmes en raison de notre structure, auxquels nous devons faire face afin de réussir sur le long terme. En même temps, je suis totalement convaincue par ces structures.

Interview: Peter Moor/Hes

## RECRUTEMENT

# Via SEV, l'action 2014

Le SEV a mis en place une campagne de recrutement 2014 sous le nom de Via SEV.

Les prix pour les recruteurs sont tous liés au thème du voyage.

#### Voici les détails de l'action:

- Pour deux nouveaux membres recrutés: une gourde Sigg avec le design du SEV et une protection thermique;
- Pour quatre nouveaux membres recrutés: un sac à dos exclusif pour les loisirs et le travail;
- Pour huit nouveaux membres recrutés: une valise à roulettes de haute qualité, utile au quotidien.

#### Prime spéciale

■ Les trois recruteurs les plus efficaces de l'année 2014 reçoivent en plus une prime surprise. Il va de soi que pour chaque membre recruté la prime de 50 francs cash reste valable.

#### Voici le fonctionnement:

Tous les nouveaux membres recrutés durant l'an-

née civile 2014 sont pris en compte.

La prime pour deux membres recrutés (gourde Sigg au design SEV) est envoyée au recruteur dès que les deux nouveaux membres sont enregistrés. Les primes pour quatre, resp. huit nouveaux membres recrutés seront remises début 2015 lors d'une petite fête à laquelle seront invités personnellement tous les gagnants.

A cette occasion, les trois meilleurs recruteurs de l'année 2014 seront également récompensés. La fête aura lieu le **7 février 2015**. Celles et ceux qui ne pourront pas y prendre part recevront leur prime par la suite.

#### Les primes sont cumulées

Cette année, et contrairement aux actions Member Stars, toutes les primes seront octroyées; celui ou celle qui recrute quatre nouveaux membres reçoit la gourde Sigg et le sac à dos, celui ou celle qui recrute huit nouveaux membres reçoit en plus aussi la valise à roulettes.

## Recrutement au SEV

# Quatre régions sous la loupe

## Lugano: concurrence au niveau des cotisations

Un tiers des 180 collaborateurs de l'entreprise de transports publics de Lugano (TPL SA) est membre SEV. Peter Bernet n'est pas vraiment satisfait de ce chiffre: « Ça pourrait être mieux », explique-t-il de manière laconique. Ce chiffre a certes considérablement augmenté durant les deux dernières décennies qui correspondent à sa présidence, mais cela tient aussi au fait que l'effectif de l'entreprise a augmenté. Le problème au Tessin: il existe un syndicat concurrent, l'OCST (Organizzazione Cristiano Sociale ticinese), qui a un argument de recrutement de choc: la cotisation mensuelle est 15 francs moins chère que celle du SEV. Et en conséquence, l'OCST est aussi fort que le SEV aux TPL. « Lorsque je parle avec quelqu'un, on en vient vite à parler de coûts », explique Peter Bernet. Les bas salaires en vigueur au Tessin font que le montant de la cotisation syndicale y joue un rôle encore plus important qu'ailleurs. Il y a eu trois adhésions cette année. Il regrette que les syndicats perdent du terrain, que la sensibilité syndicale disparaisse petit à

petit, notamment chez les chauffeurs qui viennent du monde des poids lourds. « On n'y connaît pas vraiment le terme de solidarité... » Peter n'est pas satisfait du taux de syndicalisation: « Ce n'est qu'en étant nombreux que nous pouvons poser de grandes revendications. » Il souhaiterait d'ailleurs que la cotisation de solidarité soit augmentée. Il y a souvent de nouveaux collègues qui adhèrent d'abord à l'OCST pour des raisons de prix. « Pour moi, il s'agit alors de les récupérer, en leur expliquant quelle est notre activité dans le secteur des transports publics et les compétences que nous avons. La qualité de nos prestations comme la protection juridique ou l'encadrement par un secrétaire syndical peut faire la différence » explique le président de section. C'est cependant un travail très prenant, « et le contact direct entre les collègues reste la meilleure méthode ».

Bernet souligne un autre aspect: « Il est essentiel de mettre en avant notre travail et c'est pourquoi nous utilisons notre panneau d'affichage régulièrement ».

## Matterhorn-Gotthard Bahn: croissance des deux côtés

Le réseau du Matterhorn-Gotthard-Bahn n'est pas très grand, mais montagneux, avec différentes mentalités. Il y a également, et c'est important, deux passés distincts: si l'ancien Furka-Oberalp-Bahn était traditionnellement tourné vers le SEV, ce n'est pas le cas du Brig-Visp-Zermatt-Bahn, qui était le territoire du GCV, actuellement transfair.

Urs Hunziker, chef circulation à Brigue, estime cependant que le SEV domine maintenant au MGB. 200 des 600 collaborateurs du MGB et du Gonergratbahn – la direction est la même et ils auront bientôt une CCT commune – sont membres SEV.

Sa recette pour recruter semble simple: l'entreprise affiche régulièrement les noms de nouveaux employés, pas seulement ceux qui travaillent au siège à Brigue mais aussi ceux qui viennent en visite une fois lors de leur période d'introduction. « Mon objectif est clair: la discussion se termine

seulement lorsque j'ai une signature en bas du formulaire. »

Dans les métiers classiques des chemins de fer, le taux de syndicalisation est au-dessus de 80%, ce qui est la base pour obtenir des succès syndicaux, estime Hunziker. Lorsqu'un employé d'un groupe professionnel s'adresse à lui avec une requête, il lui explique clairement qu'il ne peut représenter cette idée que si la couverture syndicale est suffisante. C'est pourquoi il aimerait qu'il y ait davantage de membres à l'Infrastructure et dans les Ateliers des dépôts. Mais il manque pour l'instant des personnes de contact dans ces domaines.

A Andermatt, il y a heureusement le président de section Willi Steiner qui travaille activement pour améliorer le taux de syndicalisation côté uranais, également dans le dépôt.

## Bus Ostschweiz: les succès, c'est important

Rolf Gantenbein est un syndicaliste expérimenté: avant d'entrer au SEV, il était déjà actif en tant que chauffeur de car postal et a participé à la transition d'Union PTT à Syndicom. Lorsqu'il a commencé à travailler pour l'ancien Rheintal-Bus, il est devenu membre SEV et a créé et développé la section. Avec 20 recrutements par année, il est un des meilleurs recruteurs du SEV. Actuellement, les deux tiers du personnel de l'entreprise, devenue entre-temps Bus Ostschweiz, sont syndiqués au SEV. Pour Rolf Gantenbein, ce sont les succès du partenariat social qui comptent surtout pour le recrutement: « Nous obtenons régulièrement des améliorations dans les conditions de travail et ça a son effet. » Il a récemment listé les succès des six dernières années, qui correspondent à ses années de présidence. Il a affiché sa feuille A3 à l'attention des membres, pour bien montrer que l'engagement syndical paie.

Ce qui est difficile dans son travail, c'est la répartition des membres sur quatre lieux différents: Altstätten, Sargans, Buchs SG et Wil SG. Ce dernier lieu est assez éloigné de la Vallée du Rhin, c'est d'ailleurs pourquoi peu de membres de la région de Wil participent aux assemblées. Et organiser deux assemblées générales par année serait trop fastidieux. C'est pourquoi la section a organisé il y a peu une soirée grillades à Wil, afin de favoriser la cohésion. Les personnes de contact de Sargans et de Wil devraient également faire partie du comité de section. Rolf Gantenbein vante le partenariat social chez Bus Ostschweiz: « Le chef est toujours à l'écoute. » Et du coup il peut compter sur de beaux succès syndicaux, qu'il obtient petit à petit. Et il peut aussi empêcher que des idées qui sont négatives pour les employés soient appliquées. « C'est vraiment donnant-donnant », souligne Gantenbein.

## TransN: une CCT qui fait des envieux

Pour recruter, voici la recette de Didier Desart, vice-président de la section TPCV, travaillant à La Chaux-de-Fonds: « Le plus simple, c'est de leur expliquer ce que le syndicat leur apporte et ce que nous faisons pour eux. »

Pour lui, il faut être correct, compréhensible et cohérent. « Quand je recrute, je leur parle de tout, de CCT, de protection juridique et surtout le fait d'être solidaire l'un de l'autre », explique-t-il.

Didier Desart est Belge de naissance, a 48 ans et est ancien militaire de carrière en Allemagne. Il a également travaillé comme chauffeur international en produits dangereux pendant pas mal d'années. Il y a 12 ans, il est devenu chauffeur de bus.

A Neuchâtel, la période est propice au recrutement puisqu'une nouvelle CCT de qualité vient d'être signée. Didier Desart a déjà recruté quasi une vingtaine de personnes depuis le début de l'année.

Pour Pierre-Alain Gerber, président de la section TN, travaillant sur Neuchâtel, le

job est facilité en cette année de CCT: « On a obtenu de bons résultats en négociations CCT et les membres sont plus faciles à motiver. En plus, l'entreprise recrute ces temps-ci, il y a du monde à convaincre qu'une adhésion au SEV, c'est tout bénéfique. » Pierre-Alain Gerber a recruté 10 personnes depuis le début de l'année. Le principal obstacle dans le canton de Neuchâtel et à TransN?

« L'atout du SEV, c'est une présence continue dans les négociations et dans les combats de tous les jours. Le SEV s'est beaucoup impliqué pour obtenir une bonne CCT et cela paie », explique Pierre-Alain Gerber.

Pour lui, le manque de confiance du personnel envers la direction peut être un avantage pour le SEV, puisque le syndicat peut alors montrer qu'il est présent, qu'il agit et qu'il veille activement à ce que la CCT soit bien appliquée.

Genève

# Réseau CEVA: Turbo aura une sœur à Genève?

**Il subsiste encore beaucoup d'interrogations autour du CEVA, même si une rencontre a eu lieu récemment entre la responsable aux CFF et les syndicats concernés.**

A mi-2015, Lémanis devrait voir le jour et remplacera Transferis, société temporaire mise en place dans le cadre du projet CEVA.

Lémanis, c'est la société fille des CFF qui exploitera le CEVA dès 2017. Cette société sera créée sur le même modèle que Turbo, avec 60 % de parts CFF et 40 % de parts SNCF. La future Lémanis (actuelle Transferis) a ses locaux à Genève et sa direction a été confiée à Simon Zimmermann. A noter qu'un protocole d'accord a été signé entre les CFF et la SNCF le 26 septembre 2014.

## Inconnue côté France

Au niveau du matériel roulant, on sait que les CFF ont fait l'acquisition, en août 2014, de 9 rames Flirt bicourants avec 300 places assises et debout, homologuées pour la France. Ces rames seront mises en service sur le tronçon Genève- La Plaine- Bellegarde, qui sera un tronçon test. La SNCF n'a de son côté pas encore choisi le matériel roulant. Le centre d'entretien n'est pas encore



La gare de Lancy Pont Rouge, une des gares du réseau RER-FVG.

défini, mais il s'agirait à priori du CEG à Genève s'il n'y a pas de contre-propositions.

## Planification prévue

Dès décembre 2017, la fréquence au quart d'heure sera introduite entre Coppet et Lancy Pont Rouge aux heures de pointe. La mise en service complète est prévue en novembre 2019. Voilà pour les considérations techniques et administratives, mais qu'en est-il du personnel? Selon Barbara Remund, responsable aux CFF, la planification des mécaniciens de locomotives vient en dernier, lorsque le réseau est totalement construit. La plani-

fication n'est pour l'instant pas possible notamment car la SNCF n'a pas encore terminé ses évaluations ni pour les fréquences ni pour les horaires. On ne connaît pas encore les temps de rebroussement ni même s'ils seront nécessaires. Pour le contrôle des trains, il semblerait que l'homologue français de Barbara Remund veuille des trains non accompagnés, tout comme les CFF. On ne sait donc pas encore grand-chose sur l'avenir du personnel sur Genève, mais le SEV veille au grain et essaie d'anticiper au maximum les décisions importantes à propos de ce nouveau réseau.

Henriette Schaffter

## Inquiétude chez les mécanos: il subsiste encore beaucoup d'inconnues concernant le réseau FVG CEVA



Philippe Wehrli est président de la LPV Genève.

Philippe Wehrli résume les craintes des mécanos à un seul mot: la « société-fille ». C'est surtout cette forme d'organisation, logiquement, qui suscite beaucoup d'inquiétude chez les mécanos. « On se battra pour que les mécaniciens restent rattachés à la société mère CFF et que les prestations de conduite soient fournies au RER-FVG. »

D'autres interrogations en suspens? « Oui, on ne sait toujours pas si on roulera

uniquement sur territoire suisse ou si on roulera en France et vice versa, les mécanos français en Suisse », explique Philippe Wehrli.

Barbara Remund a expliqué que cette décision-là se prendrait au tout dernier moment. « On veut éviter de se retrouver devant le fait accompli », déclare Philippe, qui déplore cette attente.

En tous cas, rien n'est rapide dans le projet CEVA.

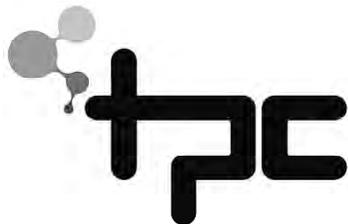


via sev

LA CHASSE AUX PRIMES 2014 EST OUVERTE

Recrute des collègues au SEV et reçois des primes attractives !





Transports Publics du Chablais  
38, rue de la Gare info@tpc.ch Tél. 024 468 03 30  
1860 Aigle www.tpc.ch Fax 024 468 03 31

Afin de compléter notre effectif, nous recherchons un :

### chef-circulation (h/f)

#### Votre mission :

- assurer la circulation des trains ;
- assurer le service commercial ;
- assurer les diverses tâches liées au service ferroviaire.

#### Votre profil :

- formation de chef-circulation ou formation équivalente ;
- bonne connaissance des outils informatiques ;
- facilité d'adaptation, persévérance, polyvalence et bonne résistance au stress ;
- remplir les conditions OAASF.

Taux d'occupation : 100 %.

Entrée en fonction : tout de suite ou à convenir.

Dossier complet (lettre de motivation, cv, certificats de travail et diplômes) à adresser jusqu'au **15 octobre 2014** aux : Transports Publics du Chablais SA, rue de la Gare 38, CP 85, 1860 Aigle ou par courriel à gabriel.voutaz@tpc.ch.



En 2012, les femmes gagnaient toujours 19% de moins en moyenne que les hommes. L'écart a même augmenté de 0,5% entre 2010 et 2012. Le travail à temps partiel est majoritairement féminin, souvent imposé, et se traduit par des petits salaires et des petites retraites. Le travail domestique, non rémunéré, est principalement effectué par des femmes, au détriment de leur carrière.

Du 10 octobre 2014 au 25 janvier 2015, le Musée Airlaud à Lausanne propose une exposition intitulée : **sous le drapeau syndical**, une traversée iconographique de la mémoire syndicale du Canton de Vaud.

En marge de cette exposition, l'Union syndicale vaudoise et le centre socio-culturel Pôle Sud proposent deux soirées sur le thème :

**Toutes camarades! - la place des femmes dans le mouvement syndical**  
Jeudi 20 et vendredi 21 novembre 2014  
depuis 18h - Pôle Sud - Lausanne

#### UN ÉTENDARD POUR L'ÉGALITÉ

Proposez votre vision d'un drapeau ou étendard qui incarne selon vous la lutte en faveur de l'égalité entre femmes et hommes dans le monde du travail. Le concours est ouvert à toutes et tous, individus ou groupes de tous âges.

#### Support à choix :

textile, papier, carton ou fichier informatique (format pdf)

#### Format :

Forme libre (carré, rectangle...) Epreuve réduite sur format A2 ou A3 possible, les dimensions finales doivent être indiquées.

#### Couleurs :

Aucune contrainte.

#### Délai :

Vendredi 31 octobre 2014

#### Adresses :

USV - Union syndicale vaudoise  
Rue Pichard 7 | 1003 Lausanne  
ou info@usv-vaud.ch

Prière d'indiquer vos coordonnées complètes.

#### Prix :

Premier prix: 500.- CHF  
Réalisation du projet gagnant en 1000 exemplaires\*.  
Second prix: 300.- CHF  
Troisième prix: 100.- CHF

\* le 7 mars 2015 à Berne

ces drapeaux seront utilisés dans le cadre d'une mobilisation nationale pour la journée des femmes (organisée par la Marche mondiale des femmes et l'Union Syndicale Suisse).

La Banque Coop reverse spontanément toutes les rétrocessions à sa clientèle. Car seul quelqu'un ne recevant pas de rétribution de tiers peut vous conseiller en toute indépendance.



La Banque Coop ne reverse pas seulement toutes les rétrocessions dans le cadre des mandats de gestion de fortune, mais également dans celui des offres de conseil et de l'E-Dépôt.  
[www.banquecoop.ch/sev](http://www.banquecoop.ch/sev)

Pour les membres du SEV:  
rabais de 25%  
sur les offres de conseil

fair banking

banque coop

## Journée de migration 2014

### Mes droits dans la société

8 novembre 2014, 9:00-17:00, Hôtel Olten, Bahnhofstrasse 5, Olten

- Co-décision : droit de vote et d'élection pour les étrangers
- Participation : récits d'expériences autobiographiques
- Les uns avec les autres : ensemble – engagés – volontaires

#### Oratrices / Orateurs

Giovanna Garghentini, Patrycja Sacharuk, Michelle Bachmann, Osman Osmani, Isabel Zubieta, Giorgio Tuti, Arne Hegland

#### Ateliers

«Ma participation et mon engagement»

#### Inscriptions auprès de :

SEV, Birmensdorferstrasse 65, 8004 Zürich  
ou directement sous : migration@sev-online.ch  
044 242 84 66

S'inscrire  
maintenant!



La journée est organisée et financée par :



## Journée de la jeunesse 2014

### « Celui qui ne dit rien aujourd'hui, n'a qu'à se taire demain. »

25 octobre 2014, 10h15–18h00, Hôtel Bern, Zeughausgasse 9, Bern

- expliquer à quelqu'un le système politique suisse en peu de mots
- connaître le syndicat SEV et savoir à qui demander de l'aide
- être sûr/e de soi-même et être motivé/e à faire entendre ses propres idées
- concrétiser une idée/un projet avec des amis

#### Inscription:

jusqu'au 15 octobre 2014

par mail auprès de jugend@sev-online.ch  
ou Facebook > Jugendtagung SEV Young

S'inscrire  
maintenant!



La journée est organisée et financée par :



## Workshops pour les cadres des transports publics

### « Favoriser l'équilibre entre travail et famille »

Le Syndicat du personnel des transports (SEV) invite les cadres des CFF à participer à un des workshops suivants :

Mardi 11 novembre 2014

(en allemand)

16.30–18.00

Hôtel Ador, Berne

Laupenstrasse 14

Mardi 18 novembre 2014

(en français)

16.30–18.00

Hôtel Alpha Palmier, Lausanne

Rue du Petit-Chêne 34

#### Direction

Elisabeth Häni (Berne) – Elodie Baerlocher (Lausanne)  
Bureau UND

Apéritif (après le Workshop)

#### Inscription

Berne : jusqu'au 28 octobre 2014

Lausanne : jusqu'au 4 novembre 2014

par mail à l'adresse : kader@sev-online.ch

Nous nous réjouissons de votre nombreuse participation.



## IMPRESSUM

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

ISSN 1662-8462

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

Editeur: SEV, www.sev-online.ch

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

Adresse de la rédaction: contact.sev, 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 23 octobre 2014.

Le délai rédactionnel pour l'agenda est fixé au 16 octobre à 10h. Pour les annonces, le délai est  
fixé au 14 octobre.



Legen Sie los an einem der schönsten Arbeitsplätze der Schweiz

Wir sind eine erfolgreiche, renommierte Schifffahrtsunternehmung auf dem Zürichsee und suchen einen einsatzfreudigen Schiffsführer mit gültigem Ausweis BII/2.

## Schiffsführer BII/2 100% (w/m)

Sie arbeiten hauptsächlich im Fahrdienst, helfen mit in der Ausbildung und Qualitätskontrolle und führen Mitarbeitergespräche. Als Schiffsführer mBA (mit besonderen Aufgaben) erledigen Sie diverse weitere Arbeiten wie die Nachführung von Kompass- und Fixpunktbüchern, GPS-Navigation, Nebelkreuzungen. Als Führungskraft nehmen Sie auch an Sitzungen teil, und von Oktober bis April arbeiten Sie 2 bis 3 Tage pro Woche im Büro.

Es erwarten Sie ein kollegiales Team, eine familiäre Atmosphäre, attraktive Entwicklungsmöglichkeiten, gute Sozialleistungen, eine topmoderne Schiffsflotte und eine sichere Ganzjahresstelle an einem der schönsten Arbeitsplätze der Schweiz.

Sie verfügen über einen gültigen Schiffsführerausweis, Ihr Deutsch (mündlich und schriftlich) ist tadellos und Sie sprechen Englisch. Für die Aufgaben im Büro sind PC-Kenntnisse (Word, Excel, PowerPoint etc.) unabdingbar. Sie lieben den Kontakt mit Menschen und haben ein ausgeprägtes Talent im Umgang mit Mitarbeitenden und Kunden. Die unregelmässigen Arbeitszeiten erfordern eine hohe Flexibilität und die Bereitschaft zu Sonntags- und Nacharbeit.

Interessiert? Dann freuen wir uns auf Ihre vollständige Bewerbung per E-Mail. (Bitte vermerken Sie, wo Sie unser Stelleninserat gesehen haben.)

Zürichsee Schifffahrt  
Susanne Baumgartner  
Mythenquai 333, 8038 Zürich  
Tel. 044 487 13 49  
www.zsg.ch, bewerbung@zsg.ch



## Sections

### Judi 16 octobre

15h  
Grand salon  
Buffet de la Gare  
Lausanne

#### ■ ZPV Léman Assemblée d'automne

Chaque collègue libre et retraité est invité à y participer. Pour les collègues retraités, l'inscription peut se faire chez le caissier au 0512 814 933 ou sur les listes affichées dans les locaux. L'assemblée sera suivie d'une assiette offerte au Bella Vita à Lausanne. **Le comité ZPV Léman**

### Vendredi 14 novembre

Salle de la Geno  
1er étage  
Genossenschaftstrasse 18  
2560 Nidau

#### ■ ZPV Bienne Assemblée d'automne

Plus d'informations sur le site: <http://zpvbielbienne.ch>. Le tractanda de l'assemblée sera affiché dans les locaux, et envoyés par mail aux actifs, ainsi qu'aux intéressés sur demande à: [denis.babey@gmail.com](mailto:denis.babey@gmail.com). Le PV de la dernière assemblée sera sur les tables et envoyé par mail aux actifs.

L'AG sera suivie d'un plat froid et du verre de l'amitié. Mais avant, notre invité, Jürg Hümi, secrétaire syndical, viendra nous parler de la nouvelle CCT et répondre à vos questions. Venez nombreux, nos collègues retraités sont également les bienvenus.

Merci de vous inscrire sur la liste au local des agents de train ou par mail chez Raphaël Frydig ([frydig@gmail.com](mailto:frydig@gmail.com)) jusqu'au 07.11.2014.

**Le comité ZPV Biel/Bienne**

### Judi 20 novembre

8h45  
Buffet de la Gare  
Lausanne

#### ■ ZPV région Ouest Assemblée régionale

Les points forts de cette assemblée seront les thèmes syndicaux des agents de train et le travail de la CoPe. Andreas Menet, président central ZPV, Jürg Hümi, secrétaire syndical SEV et Thomas Walther, président CoPe agents des trains nous informeront des actualités. Les collègues pensionnés ainsi que les collègues en formation sont également cordialement invités. Dès 8h15 un café et croissant vous sera offert par la section ZPV Léman. Merci de vous inscrire auprès de votre section ZPV ou auprès du président de la section organisatrice ZPV-Léman, Claude Gaille, tél. 079 4791735 ou par e-mail: [claudegaille@bluewin.ch](mailto:claudegaille@bluewin.ch) en respectant la date limite du 8 novembre 2014. Je me réjouis de vous saluer très nombreux à Lausanne.

**Claude Gaille**

### Mercredi 26 novembre

19h45  
Buffet de la Gare  
Château-d'Œx

#### ■ MOB Golden Pass Assemblée d'automne

Le comité invite les membres à l'assemblée d'automne. Les ordres du jour seront affichés dans les espaces personnels. Nous nous réjouissons de voir des collègues intéressés et nombreux.

## Sports et loisirs

### Samedi 25 octobre

Salle sportive  
Gare de Lucerne

#### ■ USSC Tournoi amical de badminton

Le groupe sportif des agents de trains vous invite pour le tournoi amical Badminton USSC à Lucerne! Toutes les joueurs de badminton sont invités: débutants, amateurs ou plus aguerris, en simple (enfants, dames, messieurs). Informations: Vincenzo Trifari, 079 661 13 09. Délai de l'inscription: 10 octobre 2014. Plus d'informations sous [www.ussc.ch](http://www.ussc.ch).

## Jeunes SEV

# Balades en draisines

**La Jeunesse SEV se déplace aussi par la force des poignets. Le samedi 6 septembre 2014, 19 membres de la Jeunesse SEV se sont retrouvés à Laupen pour vivre une chouette après-midi par un temps de rêve.**

Après de brèves explications, nous sommes partis en draisines sur la voie ferrée désaffectée du chemin de fer de

la Singine entre Laupen et Gümmenen. Après une dernière petite montée, nous sommes arrivés sur l'aire de repos où nous ont été servis des boissons et un apéro. Pour le souper, pizza et salade à discrétion. Pour le retour, nous avons dévalé la piste en direction de Laupen; après plusieurs arrêts photos, nous sommes arrivés à destination en pleine forme. Un grand merci à Damian Vogel pour l'organisation de cette journée!

**Roman Schefer**

## Pensionnés

### Judi 16 octobre

Rendez-vous à 9h, hall de la gare  
Bienne

#### ■ PV Biel-Bienne Randonnée d'automne le long de la rivière «Wigger»

Bienne dép. 9h15 direction Olten (voie 2 en queue). Randonnée le long de la rivière «Wigger» au départ de Nebikon par de petites collines jusqu'à Alberswil. Durée env. 1h¾. Repas de midi au restaurant «Sonne» pour le prix d'env. 17 francs. Après le repas, une heure de marche est prévue jusqu'à Willisau avec un arrêt dans l'exploitation agricole «Bio-Hof Burgrain». Arrivée à Willisau peu après 15h et visite de la petite ville historique. Retour à Bienne arr. 18h08. Annoncez-vous jusqu'au 9.10.2014 à Lerch Fritz, tél. 032 373 16 73.

### 12 novembre

10h30  
Hôtel Riverside  
Brig-Glis

#### ■ PV Valais Assemblée d'automne

Repas commun à 25 fr. offert (apéritif, menu, boissons et café). Sepp Bühler sera l'orateur de l'assemblée et il s'exprimera sur les dispositions de fin de vie. Nous vous recommandons chaleureusement cet exposé sur un thème toujours actuel. Vous pouvez prendre vos conjoint(e)s avec vous et en parler à vos connaissances parmi les retraités CFF.

Inscription par le formulaire habituel ou par mail à Walti Schmid: [wal.schmid@bluewin.ch](mailto:wal.schmid@bluewin.ch).

### 29 octobre

14h  
Lausanne  
Buffet de la Gare  
Salle des Cantons

#### ■ PV Vaud Assemblée générale des membres

Nous vous invitons à venir nombreux à notre assemblée générale des membres le mercredi 29 octobre. Ce sera l'occasion de faire le point sur les offres proposées par les assurances Helvetia dans lesquelles les assurances SEV ont trouvé leur place.

Vous découvrirez la Fondation USPI (Union Suisse des Professionnels de l'Immobilier Vaud), fondation publique sans but lucratif. Cette fondation a pour but de permettre à des personnes individuelles ou à des familles qui connaissent des difficultés financières dans le cas d'une situation de crise temporaire de conserver leur logement dont elles sont locataires.

Enfin, un exposé sur les recherches en généalogie complètera agréablement notre assemblée.

Pour des interventions et remarques complexes, veuillez faire parvenir votre demande jusqu'au vendredi 24 octobre par carte postale adressée à Jean-Pierre Genevay, En Fouet 8, 1436 Chamblon, ou par courriel: [jean-pierre@genevay.net](mailto:jean-pierre@genevay.net) ou prendre contact avec le président de la section au 024 445 20 27.

**Jean-Pierre Genevay**  
Président PV-Vaud

## Décès

**Jacob Rosser**, agent du mouvement, Moutier; décédé dans sa 60<sup>e</sup> année. PV Jura.

### ■ PV Fribourg

## La PV Fribourg par monts et par vaux

**La traditionnelle marche d'automne, mise sur pied par la commission d'animation de la PV Fribourg, s'est déroulée mardi 23 septembre dans le district de la Veveysse, de Châtel-St-Denis à Attalens, par le mont Vuarat.**



Une partie du groupe au moment du départ de Châtel-St-Denis.

Une marche de deux heures par monts et par vaux, entrecoupée d'une pause ravissante en bordure de forêt au refuge «La Budzilyère du Mont». Cette journée a réuni 23 participants ravis de pouvoir marcher tout en papotant sous un magnifique soleil

et dans un environnement bucolique. Elle s'est terminée par un excellent repas au restaurant de l'Ange à Attalens. Un grand merci aux organisateurs qui, au fil des années, nous ont emmenés dans chacun des sept districts du canton de Fribourg. **Le secrétaire**

## ■ PV Biel/Bienne

## Présentation du « coaching des sections »

**L'ouverture de l'assemblée des membres du 18 septembre est donnée par le Chœur d'hommes des cheminots pensionnés qui interprète deux chants sous la direction de Willi Lack\*.**

Notre président, Ruedi Flückiger, salue ensuite les 56 membres présents et notre oratrice du jour, Elena Obreschkow, du secrétariat général SEV. Il nous informe sur les affaires à traiter fixées dans l'ordre du jour déposé sur les tables. L'augmentation de la cotisation de la section de 50 centimes, acceptée lors de la dernière assemblée des membres du mois de mars, doit être adaptée (le montant doit être divisible par 4). La proposition du comité, d'élever le montant

de l'augmentation à 60 centimes, est acceptée à l'unanimité. A nouveau, Lerch Fritz a préparé une belle randonnée pour le 16 octobre. Sur les chemins pédestres lucernois, nous suivrons la rivière «Wigger» à partir de Nebikon pour aller apaiser notre soif à Willisau. Rendez-vous de tous les marcheurs et marcheuses qui se sont annoncés chez Fritz: Bienne départ 9h15 direction Olten.

Un appel est fait pour les votations du 28 septembre. Ne les oubliez pas! Chaque bulletin, bien rempli et déposé, compte. Nous faisons ensuite connaissance de Mme Elena Obreschkow, du secrétariat général SEV, responsable du projet «coaching des sections».

Le recrutement de nouveaux membres est devenu pour tous les syndicats un défi dif-



Elena Obreschkow et Ruedi Flückiger.

ficile car les conditions sociales et les modalités de la société actuelle ont considérablement changé. Elena nous présente un modèle d'organisation basé sur quatre éléments pour activer le recrutement et gagner des nouveaux membres ou des anciens ayant démissionné:

■ 1. Valeurs communes et atout: bonnes conditions de travail et de vie, service public irréprochable, sécurité sociale, justice, solidarité, etc.

■ 2. Image de marque du SEV: un syndicat actif et visible avec qui chaque membre peut s'identifier.

■ 3. Multiplication: propager les valeurs et la marque SEV par des canaux d'informations, propagande de bouche-à-oreille, visite des classes Login et cours Movendo, etc.

■ 4. Mobilisation: faire bouger les membres et les inviter à participer ensemble aux réu-

nions collectives à buts communs.

Le coaching des sections peut agir comme liaison entre les sections, les sous-fédérations et les structures du secrétariat SEV. Il peut promouvoir la communication entre les sections et soutenir l'échange. La discussion qui a suivi démontre que les syndiqués pensionnés ont toujours un grand intérêt à pouvoir compter sur un syndicat SEV fort qui les représente sur la scène politique.

Prochaine réunion, la fête de la St-Nicolas le 4 décembre 2014. Nous serions heureux si vous êtes plus nombreux!

Robert Drewes

Adaptation française: J.-C. Amiet

\*Le Chœur d'hommes recherche toujours de nouveaux chanteurs. Les chanteurs se retrouvent pour les répétitions tous les mercredis de 10 à 11h à l'église St-Paul à Bienne.

## ■ VPT Services ferroviaires

## Pas de rabais pour les retraités

**Le soleil était au rendez-vous pour l'excursion des pensionnés d'elvetino et des entreprises qui l'ont précédée.**

Les participants se sont rendus le 16 septembre de Bâle à Schaffhouse et retour. L'excursion était super bien organisée grâce à Isidor Schwitter et ce fut un succès. Les nombreux pensionnés présents ont profité de passer du bon temps ensemble et ont pu se remémorer leurs souvenirs communs ... La présidente de section a profité de cette journée pour informer les retraités des actualités de la caisse de pension. Les retraités ont également pris connaissance du fait qu'el-

vetino n'est pas prête à offrir des rabais dans les wagons-restaurants à leurs anciens collaborateurs. Ce qui est pourtant le cas pour les retraités CFF. Cette inégalité de traitement suscite beaucoup d'incompréhension de la part des retraités d'elvetino, qui ont décidé d'écrire un courrier commun au CEO d'elvetino, Monsieur Winter. Un grand merci à Isidor Schwitter pour l'organisation de la journée ainsi qu'à elvetino pour le soutien financier. **Eleonora Wüthrich**



## ■ Commission centrale TS – 19 septembre

## Du changement en vue à la préparation des trains

### Organisation de la gestion du parc de véhicules et de la mise à disposition des trains dans la surface.

Situation de l'intégration de la gestion du trafic: la gestion dans la surface des anciens secteurs de la préparation des trains (ZV) et de la gestion du matériel roulant (RM) est faite aujourd'hui selon des processus différents. L'ancienne préparation des trains est gérée de manière centralisée, l'ancien secteur du matériel roulant de manière plutôt décentralisée. Sous la dénomination commune de Mise à disposition des trains (ZBS), les divers modèles ne peuvent pas être gérés de manière efficiente (il y a par exemple des interlocuteurs différents pour les régions). Les objectifs de la direction Operating sont entre autres

une organisation efficiente et une uniformisation des deux modèles pour obtenir une solution ZBS unique. Procédure: les trois modèles suivants ont été analysés et évalués par la direction ZBS:

– poursuite des deux formes distinctes d'organisation (statu quo)  
– organisation centrale  
– 30% central et 70% décentralisé.

Décision: il a été décidé d'appliquer le modèle 30% central – 70% décentralisé dans les deux secteurs.

Avantages: les prescriptions, processus et standards sont définis de manière centrale par FPR et l'application des prescriptions est de la responsabilité des régions.

Conséquence: la planification centrale actuelle (filiales ZV de Zurich et Lausanne) de l'ex-ZV est supprimée. 16 collabora-

teurs parmi les 23 de ces unités sont répartis dans les régions. 7 collaborateurs restent à FPR. Des synergies résultent de la mise en commun de la gestion dans la surface et de la décentralisation de l'ancien ZV-PK.

Répercussions sur le personnel: tous les collaborateurs reçoivent une offre concrète pour un poste, soit dans une nouvelle fonction à la gestion du parc de véhicules, ou dans une même fonction dans la région. En conséquence, il n'y a pas de mise au concours des postes. Pour tout ce qui concerne l'adaptation de l'organisation, les dispositions de la CCT CFF font foi. Sur la base de l'évaluation des postes, les collaborateurs concernés reçoivent des offres de postes équivalents. La prochaine séance de la commission centrale a lieu le 12 novembre. **TS**

Angle droit

## 8 Considérations autour de l'effet suspensif d'un recours, et de son retrait

La protection juridique SEV explique ici des cas qu'elle rencontre au quotidien.

**Les conditions d'octroi de rentes d'invalidité (AI) se sont fortement durcies ces dernières années, à la faveur de révisions de lois portées par la majorité de droite du Parlement fédéral.**

Les cas de révision de prestations AI aboutissent de plus en plus souvent à des baisses, ou même à la suppression de rentes. Or, même s'il reste le recours auprès des tribunaux, un

problème se pose très vite: le retrait de l'effet suspensif du recours. La conséquence est que, tout au long de la procédure de recours, la rente reste diminuée, ou supprimée et il faut attendre l'issue du jugement, parfois pendant des mois. Les questions juridiques, et leurs conséquences sociales et humaines, posées dans la situation présentée ici font l'objet d'une analyse critique.

Georges touche une rente AI entière depuis de nombreuses années. Mais une récente décision de l'Office

cantonal de l'assurance-invalidité la supprime. En outre, l'effet suspensif d'un éventuel recours est retiré. Malgré que le Tribunal cantonal donne, dans un premier temps, raison à Georges, l'Office AI porte l'affaire devant le Tribunal fédéral (TF). Et Georges va perdre la partie.

Selon le TF, compte tenu des montants de rentes en jeu, Georges ne pourrait vraisemblablement pas rembourser les prestations si le jugement final devait lui être défavorable. L'intérêt de Georges à pouvoir

continuer à bénéficier de la rente qu'il percevait n'est pas si important, selon le Tribunal. A moins d'admettre que, selon toute vraisemblance, Georges obtiendra gain de cause. Même la situation matérielle difficile dans laquelle Georges se trouve depuis la suppression de sa rente d'invalidité n'est pas un argument suffisant aux yeux du TF. Au contraire, l'intérêt de l'administration (donc de l'AI) est considéré comme plus important. Dans l'hypothèse où l'effet suspensif serait accordé et le recours serait finalement rejeté, il y aurait effectivement à craindre, du point de vue du TF, que la restitution des prestations versées à tort ne soit pas possible.

*L'équipe de la protection juridique*

## COMMENTAIRE

De la situation présentée ci-contre, on peut conclure ceci: le fait que Georges ne touche plus de rente pendant toute la durée de la procédure n'est pas un argument assez fort, à moins qu'on soit sûr, dès le départ, que le TF va lui donner raison. La question qu'il est légitime de se poser est alors celle-ci: pourquoi supprimer la rente de quelqu'un, si on est sûr qu'elle sera restituée en cas de recours? Et, a contrario, comment justifier cela par le seul intérêt de l'assurance à éviter les démarches de restitution des prestations indues? D'un côté, on a une administration, de l'autre un être humain confronté à des problèmes matériels et existentiels. La pesée d'intérêts pratiquée ici – et confortée par la jurisprudence – est particulièrement choquante.

## COURRIER DES LECTEURS

### Voilà, c'est fait; dès lors, adienne que pourra !

Comme l'on devait s'y attendre, malgré le bien-fondé, que dis-je, la vérité absolue de la légitimité de la caisse unique, celle-ci a été refusée en votations par la majorité de droite, mais également par un peuple animé à la fois par une servilité et une crédulité infantiles, citoyens tremblant de toute leur âme et de tout leur corps face à la suffisance, à l'arrogance de certains de nos potentats politiques, de surcroît très souvent authentiques suppôts de la grande industrie, de la finance et des assurances, ceci bien évidemment au détriment des petites gens (comment peut-on pratiquer un mandat politique, impartial et soucieux du bien-être de tous les citoyens, lorsque l'on a un pied dans un conseil d'administration d'une entreprise à but exclusivement lucratif, contrairement à un service public?); oui, tout un peuple « éduqué » depuis des décennies à s'excuser, voire à se culpabiliser d'oser se permettre de s'octroyer le

moindre avantage, pourtant préemptoirement légitime; bref un comportement digne du calvinisme le plus étriqué, doublé de l'Opus Dei le plus coercitif!

Il y a quelques mois, les initiatives « 1-12 » et « Salaire minimal de 4000 fr. pour un travail à 100% » étaient également balayées par ces semblables personnes. Il en sera probablement de même en ce qui concerne la prochaine abolition générale des forfaits fiscaux; ceux-ci seront donc très vraisemblablement maintenus en faveur de cette classe déjà considérablement aisée et pour laquelle les petites gens n'apparaissent que comme une quantité négligeable, voire une charge inutile ou une matière encombrante dont il faut se débarrasser au plus vite. Bien évidemment, tous ces refus successifs placent désormais la dimension sociale des classes salariées modestes et moyennes inférieures, ainsi que celle des petits indépendants et petits retraités de

notre pays dans une future situation de misère, voire de déliquescence (entre autres en raison de décisions anti-sociales, 450 000 personnes ne sont plus en mesure de s'acquitter de leurs primes d'assurance-maladie, et/ou repoussent, voire renoncent carrément aux consultations chez leur médecin, ainsi qu'à leurs soins dentaires, ceci tout simplement par suite d'impossibilité financière).

Dès lors, abandonnés à leur triste sort, les défavorisés de toutes les catégories confondues (les citoyens concernés se reconnaîtront aisément), se trouvent confrontés à un choix cornélien; ainsi, soit ils décident de poursuivre leur route cahoteuse, que dis-je leur course d'obstacles sans fin, en se débrouillant du mieux qu'ils en sont encore capables (bien sûr sans pouvoir compter sur qui et quoi que ce soit, ceci au nom de la sacro-sainte et sempiternelle « liberté individuelle\* », attitude prônée par certains de nos « chers »

dirigeants), soit ils refusent de continuer de demeurer les perpétuels dindons de la farce, en raison des continuels sacrifices auxquels ils sont soumis pieds et poings liés, ce qui peut les inciter à alors finalement disparaître, vraiment dégoûtés par une situation existentielle qui leur est outrageusement imposée!

\* Liberté individuelle: ce terme politiquement correct, donc bien évidemment animé par une légendaire hypocrisie, représente la pierre angulaire de l'ensemble des forces dominantes; dans la réalité, il signifie: « Si vous rencontrez des problèmes existentiels, débrouillez-vous tout seul, ne comptez pas sur nous pour vous aider. » Nous les gens du commun, ne l'oublions jamais et demeurons-en désormais éternellement conscients lors de nos choix, de nos décisions, de nos élections et de nos votations, bref lors de nos comportements futurs!

Alors que, proportionnellement au nombre d'habitants,

la Suisse s'avère être le pays le plus riche de la planète, il y a encore quelques années, je n'aurais jamais pensé que certains de nos dirigeants helvétiques, toutes catégories confondues, aient sombré si bas au niveau d'un tel égoïsme anti-social envers les citoyens les plus démunis de notre pays!

Ainsi, face au fatras anti-social cité ci-dessus, tentons toutefois de terminer cet article par une note optimiste: au mieux, instaurer une caisse maladie unique romande, mais au moins une caisse maladie unique cantonale, comme le préconisent, entre autres certains conseillers d'Etat romands tels que Pierre-Yves Maillard, Mauro Poggia, Jean-François Steiert, etc., relève tout simplement de la clairvoyance la plus sublime, bref, de la seule solution d'avenir à appliquer dans ce domaine!

*Michel Pousaz, Ollon VD*

« Lutte contre les abus » du Conseil fédéral

# Ne dégradons pas plus encore la situation des migrant(e)s !

**A l'enseigne de la « lutte contre les abus », le Conseil fédéral s'apprête à tailler dans les droits sociaux des travailleurs étrangers. Il veut lier plus étroitement leur permis de séjour à leur emploi.**

Ceci accroîtrait leur dépendance à l'égard de leurs employeurs et accentuerait la pression non seulement sur leurs salaires et conditions de travail, mais sur ceux et celles de tous les autres salarié(e)s. L'USS s'oppose énergiquement à ce projet.

Le Conseil fédéral a présenté toute une série de mesures destinées à combattre les abus concernant l'immigration qui passe par la libre circulation

des personnes. Ainsi, les travailleurs et travailleuses étrangers qui viennent en Suisse avec un permis de courte durée perdraient immédiatement leur droit à séjourner dans notre pays s'ils tombaient au chômage malgré eux. Les titulaires d'un permis B auraient alors le droit de rester au maximum 6 mois supplémentaires. L'autorisation de séjour qui leur avait été accordée leur serait donc retirée sans qu'ils aient commis la moindre faute et indépendamment du fait que leur femme et leurs enfants vivent aussi en Suisse. Finalement, les ressortissant(e)s étrangers dont le permis de courte durée sera échu et qui auront exercé leur droit à chercher un emploi pendant six mois seraient exclus de l'aide sociale.

## Tous sur le même bateau

Ces propositions vont dans la fausse direction. La main-d'œuvre étrangère a aussi le droit à la sécurité juridique et à la protection sociale. En outre, non seulement la situation des migrant(e)s, mais celle de l'ensemble des salarié(e)s de Suisse serait dégradée. Car, si un employeur peut faire pression sur son personnel étranger, tôt ou tard, ce seront tous les salaires et conditions de travail qui seront sous pression. L'absence de sécurité juridique en cas de perte de son emploi augmente le risque de voir les patrons accroître la pression sur leur main-d'œuvre étrangère. Les résident(e)s de courte durée dont le droit de séjourner en Suisse serait uniquement lié à leur contrat de travail dépendraient

particulièrement de leurs employeurs. De fait, en perdant leur qualité de salarié(e)s au sens de l'Accord sur la libre circulation des personnes, ils perdraient aussi le droit à l'égalité de traitement avec la main-d'œuvre suisse ainsi que le droit à l'aide sociale.

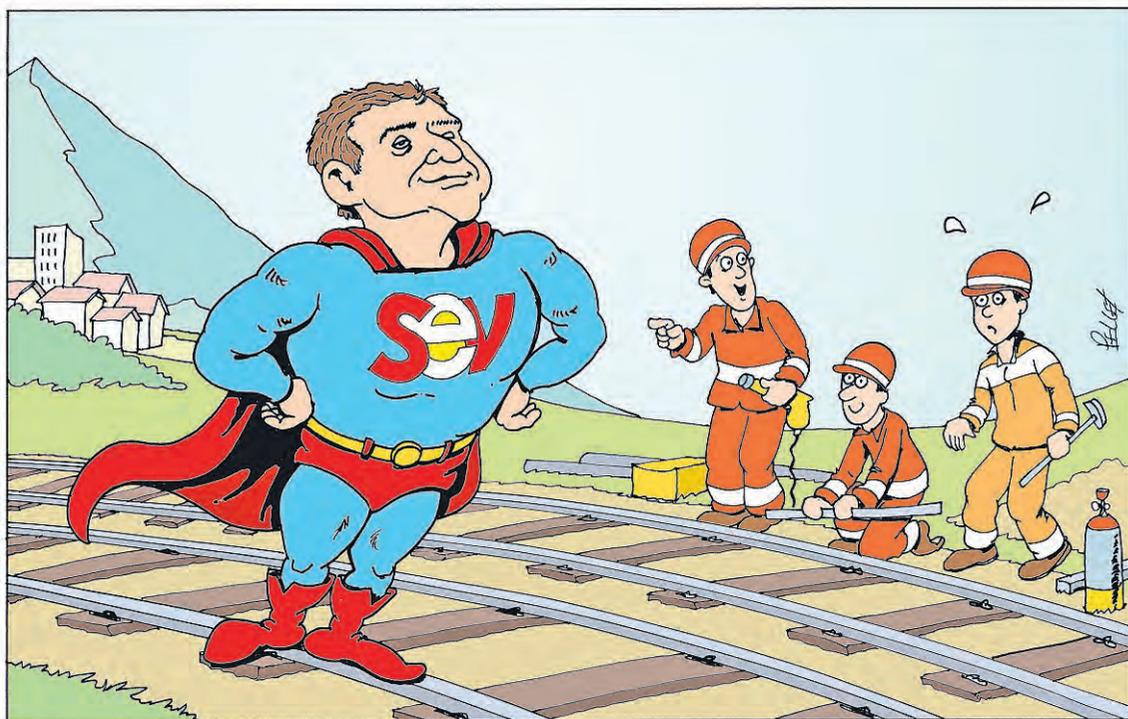
## Le problème ? Des salaires trop bas

Les cas d'«abus de l'aide sociale» dont il est régulièrement question publiquement sont complètement gonflés. Les personnes venues en Suisse dans le cadre de la libre circulation touchent nettement moins souvent l'aide sociale (0,9% en 2010) que les Suisses et Suissesses (1,8%). En outre, 60% des immigré(e)s de la libre circulation des personnes qui bénéficient de l'aide sociale exercent parallè-

lement une activité lucrative. Ils reçoivent l'aide sociale parce que leur activité professionnelle ne leur assure pas un revenu couvrant leurs besoins vitaux. Et cela, bien qu'il ne s'agisse habituellement pas d'emplois à temps partiel, car, pour obtenir une autorisation de séjour, le travail à temps partiel de faible ampleur ne suffit pas. Le problème est donc celui des salaires trop bas. Ce ne sont pas les «abus des immigré(e)s» qu'il faut combattre, mais ceux des employeurs. Il serait nécessaire de renforcer les mesures d'accompagnement et d'améliorer la protection des salaires. Les travailleurs et travailleuses ont besoin de plus de protection, pas de moins. Et indépendamment de leur nationalité.

USS

## PELLET PIOCHE: Le SEV sur le terrain



## EN VITESSE

### Expo Espace Arlaud Lausanne

« Sous le drapeau syndical », c'est le titre de l'exposition qui peut être vue à l'Espace Arlaud du Musée cantonal d'archéologie et d'histoire de Lausanne, du 10 octobre 2014 au 25 janvier 2015.

Cette collection de drapeaux date de 1873 à nos jours et rend compte de plus d'un siècle de lutte ouvrière. L'exposition s'interroge sur l'évolution des conditions de travail et sur l'histoire des organisations syndicales vaudoises. A noter que les slogans brodés proclamaient au début la fierté du travail et la solidarité. Aujourd'hui les sigles ont pris le pas sur les slogans.

Des conférences seront organisées dans le cadre de cette exposition.

Plus d'infos sur:

[www.mcah.ch](http://www.mcah.ch)

Un nouveau dépôt de locs du trafic voyageurs

# Les CFF créent des emplois à Erstfeld

**Depuis les années 70, les CFF ont supprimé des centaines de postes dans le canton d'Uri. Ils créent maintenant 17 postes de mécaniciens de locomotives à Erstfeld.**



Le futur centre d'entretien et d'intervention du tunnel de base à Erstfeld offre des perspectives avec ses quelque 60 postes (à droite).

«C'est une bonne nouvelle pour le personnel ferroviaire concerné», déclare Urs Kieliger, mécanicien au dépôt d'Erstfeld de CFF Cargo qui comportera à la fin de l'année encore 35 postes et sera fermé à fin 2016, après l'ouverture du tunnel de base du Gothard. Le collègue d'Erstfeld, qui est également actif dans la sous-fédération LPV (en tant que responsable de ressort Cargo) et dans la commission du personnel (CoPe) surface, s'engage avec d'autres membres du SEV depuis des années pour les postes de cheminots dans le canton d'Uri. En automne 2013, ils ont obtenu du gouvernement urais, au vu des suppressions de postes qui menaçaient à cause du tunnel de base du Gothard, qu'un groupe de travail soit mis sur pied pour réfléchir au problème des places de travail des cheminots à Erstfeld. Ce groupe

de travail est dirigé par le directeur de l'économie Urban Camenzind et il regroupe des représentants de la commune d'Erstfeld et du personnel (SEV), ainsi que des collaborateurs des CFF jusqu'au chef du personnel, Markus Jordi. Urs Kieliger fait partie du groupe en tant que représentant de la commission cantonale des transports.

Le 24 septembre, le groupe de travail a donné connaissance, dans un communiqué de presse commun du canton d'Uri, de la commune d'Erstfeld et des CFF, de son «premier résultat concret»: l'ouverture d'un nouveau dépôt de locs du trafic voyageurs (P) à Erstfeld au changement d'horaire. «Cette solution, jusqu'à présent exclue par les CFF, a été décidée suite à des réflexions sur les coûts et pour

avoir une attribution claire du personnel des locomotives dans un dépôt», explique le communiqué de presse. Urs Kieliger ne sait pas si les motifs sont plutôt financiers ou relatifs à l'exploitation, ou si c'est la pression politique qui a motivé la décision des CFF. «Mais l'important, c'est qu'on y soit arrivé.»

## La LPV reste sur ses gardes

Le président central LPV Hans-Ruedi Schürch reste très prudent: «La LPV va s'assurer que les CFF tiennent parole concernant la qualité et la variété des tours de service dans le nouveau petit dépôt d'Erstfeld et à Goldau ainsi que pour la transparence et la procédure dans le choix des candidatures pour occuper les nouveaux postes.»

Le SEV n'a pas seulement ac-

compagné le projet dans le cadre du groupe de travail (avec un représentant officiel et d'autres membres SEV), mais aussi en tant que partenaire social des CFF. Le secrétaire syndical SEV responsable du trafic voyageurs, Jürg Hurni, a participé le 10 septembre dernier à la séance d'information des partenaires sociaux sur le projet de dépôt P à Erstfeld. Lors de cette séance, les CFF ont certifié, suite à la demande préalable du SEV, que le rayon des tronçons pour le personnel des locs du dépôt P de Goldau restera le même jusqu'à décembre 2016 et qu'aucun transfert forcé de personnel des locs ne sera effectué de Goldau vers d'autres lieux. Les engagements à Erstfeld se feront sur la base du volontariat. «Et les critères requis ainsi que les priorités pour les candidatures ont été définis par les CFF et la CoPe, comme le prévoit la CCT», explique Jürg Hurni.

Il a pu ainsi donner le feu vert pour ce projet de la part du SEV, après discussion avec la LPV. La mise au concours des 17 postes a déjà été faite. Entre 2017 et la mi-2018, à cause de la fermeture du tronçon vers le lac de Zoug, des véhicules supplémen-

taires circuleront depuis Erstfeld et les CFF comptent avec un total de 21 à 23 postes. Dès 2020, ils pensent qu'il y aura encore plus de 20 postes.

«L'engagement se poursuit pour le maintien et la consolidation du site de Cargo à Goldau après l'ouverture du tunnel de base du Gothard», déclare Urs Kieliger. «Goldau serait facile d'accès pour tous les mécaniciens de locomotives résidant en Suisse centrale et représenterait une bonne solution.» Le groupe de travail s'efforce de trouver des bonnes solutions dans le dépôt pour les autres collaborateurs des CFF qui perdront leur poste à Erstfeld suite à l'ouverture du tunnel de base. Le futur centre d'entretien et d'intervention du tunnel de base à Erstfeld offre entre autres des perspectives avec ses quelque 60 postes.

«Le SEV s'engage depuis toujours pour que le personnel puisse continuer à pratiquer ses activités dans la région d'origine même après les processus de modification», souligne Philipp Hadorn, secrétaire syndical responsable du dossier CFF Cargo au SEV.

F/mv

## 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° 18:

Une voie de la gare de Berne.

Le sort a désigné **Bruno Mäusli** de Ueberstorf, membre AS Berne.

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](mailto:mystere@sev-online.ch)

**Sur Internet:** rendez-vous sur notre site [www.sev-online.ch](http://www.sev-online.ch), cliquez sur l'encadré 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 15 octobre 2014.