

L'OFT légalise le dumping salarial

L'OFT a rejeté la plainte du SEV qui demandait le retrait d'accès au réseau pour Crossrail. Le SEV va porter l'affaire devant les tribunaux.

Pages 2 et 3

Mobilisation!

Le personnel des TL se mobilise pour une bonne CCT.

Pages 5 et 6



CCT LNM plébiscitée

Le personnel l'attendait depuis une quinzaine d'années. Cette fois c'est fait: la 1ère CCT LNM a été approuvée par le personnel lundi soir.

Page 9

Franc fort et prévoyance vieillesse au cœur de la fête

1^{er} Mai: ils ont bravé la pluie

Cela fait des années qu'il n'avait pas autant plu le 1^{er} Mai. Mais cela n'a pas retenu les militants: les cortèges ont été, en règle générale, autant fréquentés que d'habitude.

La solidarité dans les périodes difficiles: c'était le thème abordé par de nombreux orateurs et oratrices. La solidarité est nécessaire pour contrer le programme de démantèlement façonné par l'économie après le choc du franc, mais la solidarité est également nécessaire pour régler humainement le drame des migrants en Méditerranée. Un autre sujet actuel: les prochaines élections fédérales. Giorgio Tuti a abordé le sujet à Zurich: « Pourquoi y a-t-il des travailleurs gagnant leur vie normalement qui votent pour des milliardaires de la Côte d'or et qui pensent ensuite qu'ils les représenteront? »

pmo/Hes



Pages 6 à 8

Baucoup de drapeaux SEV lors de la manifestation de Zurich.

Touche pas à ma retraite !

Une manifestation romande aura lieu le **samedi 30 mai, à 14 h 30, à Lausanne**. Venez nombreux dénoncer les différentes mesures antisociales comprises dans le paquet Berset!

Page 5



Congrès

23 nouvelles propositions à débattre

■ Les 250 délégués devront se prononcer, le 28 mai prochain, sur 23 nouvelles propositions issues des sections, sous-fédérations et commissions. Elles concernent, au niveau CFF, les salaires et les indemnités, le temps de travail, les locaux de pause, les possibilités de ravitaillement et, pour plusieurs, la caisse de pension. Il y a également des thèmes abordés plus généraux, comme

les évaluations de fonctions, la loi sur la durée du travail (LDT), la fiscalité des AG-FVP ainsi que la limite d'âge et le retrait de permis pour les conducteurs de bus. Au niveau interne, on abordera les cotisations des membres, le règlement de démission et l'offre pour les migrants.

Hes



EN VITESSE

Politique d'austérité

■ La Communauté de négociation du personnel de la Confédération (CNPC) critique vertement le fait que le Conseil fédéral annonce déjà de vastes programmes d'économies concernant le personnel de la Confédération, alors que le budget 2016 n'existe même pas. Certes, le Conseil fédéral veut rejeter la motion du conseiller national PDC Leo Müller, qui demande de geler jusqu'en 2019 les frais de personnel et les prestations externes au niveau des comptes de l'année 2014. Mais maintenant, il va plus loin que ses propres intentions de février, à savoir d'économiser 165 millions de francs dans les frais de personnel. Le Conseil fédéral cède ainsi avec complaisance à la pression aux économies exercée par les politiciens de l'austérité. Ce type de politique financière et de politique du personnel portera préjudice à long terme à l'administration fédérale.

comm.

André Daguet est décédé

■ C'était une figure de proue de la gauche. Il est décédé le 30 avril, après une longue maladie. Cofondateur de la section suisse d'Amnesty International, dont il fut aussi le secrétaire central jusqu'en 1986, André Daguet rejoignit ensuite le secrétariat central du Parti socialiste. En 1996, André Daguet fut élu membre du comité directeur du syndicat FTMH. Il fut aussi l'un des principaux architectes du nouveau syndicat Unia, issu d'une fusion entre plusieurs organisations de travailleurs et travailleuses (FTMH, SIB, FCTA, unia). André Daguet a aussi été le premier président de Movendo et conseiller national de 2003 à 2011. Syndicaliste toujours aux tout premiers rangs, André Daguet s'était donné pour projet d'écrire un ouvrage sur l'histoire récente de la gauche en Suisse. Rattrapé par la maladie, il ne pourra jamais réaliser ce projet, dont les épisodes de sa vie ont déjà écrit plusieurs chapitres.

L'Office fédéral des transports (OFT) considère les salaires de Crossrail à Brigue comme « conformes »

Le SEV au tribunal suite à

L'Office fédéral des transports (OFT) rejette une plainte du SEV contre l'entreprise de fret ferroviaire Crossrail et crée ainsi une base juridique pour permettre le dumping sur les salaires des mécaniciens de locomotives Cargo. Le SEV n'accepte pas cette décision et va s'adresser au Tribunal administratif fédéral.

«Juridiquement, la décision de l'OFT est hautement discutable et politiquement, elle est scandaleuse!» s'exclame le président SEV Giorgio Tuti. Il réagit ainsi à la décision rendue par l'OFT il y a quelques jours. L'OFT considère en effet les salaires octroyés par Crossrail à Brigue comme conformes. Et rejette ainsi la plainte du SEV contre Crossrail. L'argumentation de l'OFT n'est pas vraiment nouvelle, puisqu'elle

se base sur l'étude qu'elle avait publiée en début d'année.

Les salaires étrangers comme mesure de base?

L'OFT s'en tient toujours au fait que le Parlement, dans le cadre de la réforme des chemins de fer 1, a décidé que les conditions de travail applicables en trafic international étaient les conditions en usage de la branche et non les conditions nationales. L'OFT estime que le Parlement s'est ainsi prononcé pour la protection contre le dumping social «mais tout en soulignant que cette protection ne saurait être dictée uniquement par les conditions régnant en Suisse». En clair: on doit aussi prendre en compte les salaires étrangers pour fixer les salaires usuels de la branche en Suisse... C'est pourquoi en matière de salaires et de conditions de travail dans le trafic marchandises par rail international, il y a une telle variation possible et permise.

Pour le SEV, il s'agit d'une erreur d'interprétation totale de la discussion politique d'alors. Le SEV a d'ailleurs fait faire une expertise qu'il a remise à l'OFT. Dans sa décision, l'OFT n'en tient que très peu compte et réaffirme sa position, comme quoi l'objectif politique n'était pas uniquement la protection contre le dumping salarial mais aussi le renforcement de la concurrence. L'Office fédéral des transports maintient son évaluation douteuse et définit tout seul deux branches différentes pour le transport ferroviaire des marchandises: le trafic marchandises transfrontalier et le trafic intérieur. Sa position va à l'encontre d'une expertise réalisée sur mandat du SEV qui arrive clairement à la conclusion qu'une branche unique doit être conservée pour le transport ferroviaire des marchandises et que tous les employés de cette branche doivent bénéficier des mêmes bases pour leurs conditions d'engagement. Ceci est important car l'octroi

des autorisations d'accès au réseau peut se faire seulement si les conditions d'engagement d'usage dans la branche sont respectées.

Interprétation unilatérale

Le point de litige pour les experts juridiques pourrait maintenant se résumer à la question suivante: la loi édictée en son temps a-t-elle vu le jour pour protéger le personnel du dumping salarial ou au contraire, s'agissait-il d'améliorer la capacité de concurrence des entreprises ferroviaires par rapport aux entreprises étrangères? L'OFT en conclut «aussi bien l'un que l'autre», mais rend ensuite une décision qui va complètement à l'encontre d'une protection contre le dumping salarial.

La patate chaude

Si l'on considère le texte d'accompagnement au communiqué de l'OFT du 7 mai, il semble évident que ce dernier n'est pas rassuré de prendre cette déci-

Le méli-mélo de Gauderon lors de l'assemblée de Ouestrail

Y a-t-il un pilote-chef aux CFF?

Le chef de l'Infrastructure a frappé un grand coup lors de la dernière assemblée de Ouestrail. Il a annoncé un essai de locomotive sans pilote cet été en Suisse! Une erreur, ce sera une voiture à pneu sans conducteur que l'Ofrou autorise...

De la maladresse maîtrisée ou une légère bourde de communication. Qu'on se rassure, des locomotives sans conducteurs, ce n'est pas encore pour demain, mais peut-être pour après-demain selon les CFF. Mais revenons à Ouestrail le 24 avril. Selon la porte-parole des CFF, les journalistes ont mal

compris Philippe Gauderon qui a évoqué un test de locomotive sans pilote cet été en Suisse. Bon, tant notre journaliste Henriette Schaffter que notre confrère du «Quotidien jurassien» ont compris la même chose... L'article dans le QJ a donné de l'urticaire aux CFF qui ont demandé un rectificatif où ils insistent: «Ce ne sont pas les CFF qui vont effectuer le test mais le constructeur.» Nous voilà rassurés. La loc sans conducteur, c'est donc imminent! Pourtant en fin de semaine dernière, tout est redevenu dans l'ordre et nouveau rectif. A l'Office fédéral des transports, on nous signale qu'aucune demande ne lui est parvenue pour un test de locomotive sans con-

ducteur. Par contre, le Département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication (DETEC) a donné son feu vert à Swisscom pour le test d'un projet-pilote visant à tester une voiture autonome. Une annonce intervenue le 28 avril. «A l'étranger, des véhicules autonomes circulent depuis longtemps déjà sur des tronçons routiers expérimentaux. En Suisse, certains acteurs cherchent désormais également à faire des expériences avec les véhicules autonomes. L'autorisation est valable jusqu'à la fin de l'année et limitée à quelques tronçons. Les premiers tests seront réalisés dans la ville de Zurich», signale l'Of-

fice fédéral des routes.

Et le rail dans tout ça? Malgré le cafouillage maîtrisé ou non de Philippe Gauderon, les changements de modèle devraient intervenir au plus tôt après 2030 ou 2040. Docteur Rail (un blog des CFF) ne dit pas autre chose: «Les mécaniciens de locomotive ont encore de beaux jours devant eux. Mais à long terme, une évolution vers la séparation des nœuds et des tronçons pourrait se faire jour: les trains sans personnel roulant circuleraient par les nœuds, tandis que les trains conduits par des mécaniciens emprunteraient les tronçons.» Au SEV, les conducteurs gardent les yeux – et les oreilles – ouverts!

Vivian Bologna

mes à ceux en usage dans la branche»

la décision de l'OFT

sion à lui seul: «Vu l'importance du sujet pour les employés et les chemins de fer, l'OFT considère que la sécurité juridique doit être créée par une instance judiciaire. Il renonce dans un premier temps à édicter une directive sur les conditions de travail usuelles dans la branche du fret ferroviaire.» En d'autres termes: l'OFT refile la patate chaude, persuadé que le SEV fera appel au Tribunal administratif fédéral et qu'une décision sera alors prise à ce niveau.

Le SEV va effectivement se tourner vers le Tribunal administratif fédéral. «Il est inacceptable que l'OFT, avec ses considérations douteuses, permette le dumping salarial pratiqué par Crossrail et qu'il le

justifie même, de manière unilatérale!» ajoute la juriste Barbara Spalinger, vice-présidente SEV.

Crossrail a annoncé depuis plus d'une année qu'elle voulait ouvrir à Brigue un dépôt de mécaniciens afin d'y baser son personnel actif jusqu'alors à Domodossola. Ces personnes allaient être engagées sur la base du droit suisse avec des salaires mensuels de 3600 francs. Les entreprises de fret ferroviaire de Suisse (CFF Cargo, BLS) versent pour leur part des salaires initiaux de 5300 à 5700 francs, se conformant aux conventions collectives de travail existantes. Pour le SEV, il est clair que les pratiques d'usage dans la branche sont mises en jeu. L'OFT s'est même

fait convaincre par Crossrail que le salaire mensuel de 3600 francs, additionné des indemnités et du 13^e salaire, atteint finalement 5000 francs.

Dumping approuvé officiellement?

«La décision de l'OFT ne tient pas compte de plusieurs points centraux de notre argumentation. Nous allons communiquer au Tribunal administratif fédéral que l'OFT porte atteinte à la volonté politique et contribue activement au dumping salarial dans l'ensemble de la branche ferroviaire», souligne Barbara Spalinger. Le SEV va s'engager à tous les niveaux, par tous les moyens juridiques, politiques et syndicaux, afin que des salaires suisses soient payés sur le rail suisse. **Peter Moor/Hes**

Accident de Dailens et éboulement de Flamatt

« L'âme cheminote existe toujours »

Le réseau des CFF a été bien perturbé ces derniers jours, surtout en Suisse romande. Les cheminots ont su faire face.



Plusieurs jours d'interruption pour la ligne Yverdon – Lausanne et Yverdon – Genève en raison d'un déraillement à Dailens, un après-midi de coupure entre Berne et Fribourg en raison d'un éboulement, suivi le lendemain par une autre interruption entre Lausanne et Vevey, due aux intempéries. Les CFF ont donc du faire face à tous ces imprévus et le personnel a été fortement sollicité. Aussi bien les monteurs de lignes que le personnel de la voie, en passant par les ingénieurs et répartiteurs, quasi toutes les catégories professionnelles actives aux CFF ont été touchées et énormément

de personnes ont été impliquées durant la remise en état de la voie. Jean-Philippe Schmidt, porte-parole des CFF, relève «l'engagement extraordinaire de l'ensemble du personnel ainsi que les renforts arrivés d'un peu partout, notamment des pompiers, de l'armée et de la protection civile.»

Patrick Bellon, vice-président AS et vice-président de la CoPe Infrastructure, régulateur de trains au Centre d'Exploitation Ouest, explique: «J'ai été appelé le samedi pour aller travailler alors que j'étais en congé. Nous sommes très

nombreux à l'avoir fait, beaucoup de collaborateurs ont été rappelés dans tous les secteurs. Ça allait de l'ouvrier de la voie au chef de team, on était tous sur le même bateau. Et on a bien remarqué que les employés CFF sont toujours disponibles dans ce genre de cas! L'âme cheminote existe toujours. C'est un bon signal.» Patrick Bellon souligne que les CFF ont remercié tout le monde pour l'engagement déjà à plusieurs reprises, notamment Andreas Meyer, qui a apparemment bien réalisé que les cheminots sont des gens à qui on peut faire confiance! **Hes**

ÉDITO

Que se passe-t-il donc avec l'Office fédéral des transports? Après s'être prononcé, l'été dernier, dans sa Stratégie 2030, pour davantage de concurrence, une ouverture des marchés encore plus importante, un accès au marché renforcé pour les entreprises privées et à but lucratif, davantage d'instruments et incitations fondées sur le marché, l'OFT estime maintenant que Crossrail

«Après les rêves de libéralisation, maintenant le dumping salarial.»

Daniela Lehmann, coordinatrice pour la politique des transports au SEV

a le droit de payer ses mécanos circulant sur le réseau suisse 3 600 francs par mois!

«L'avenir est l'espace du possible, l'espace de notre liberté» (Karl Jaspers). L'OFT va exploiter sa liberté de manœuvre afin d'obtenir le meilleur résultat possible pour les transports publics de Suisse. Ou «Je ne saurai prévoir mais je saurai fonder. Car l'avenir on le bâtit.» (Antoine de Saint-Exupéry). On trouve ces deux citations sur le site de l'OFT. Mais apparemment ni Jaspers, ni Saint-Exupéry n'ont aidé l'Office des transports à prendre de la hauteur; ni le dumping salarial, ni la libéralisation ne sont des idées visionnaires et courageuses pour un avenir meilleur!

Au contraire: ces approches poussiéreuses ont bien montré par le passé qu'elles ne pourront jamais œuvrer pour le bien de tous.

Ce n'est pas très étonnant non plus que l'OFT, dans sa stratégie, ne pipe mot des employés des transports publics. Apparemment, le fait que les transports publics ne puissent fonctionner qu'avec un personnel suffisant, bien formé et payé correctement a complètement échappé à l'OFT.

De plus, le cas de Crossrail montre bien l'importance du travail des syndicats, puisque sans l'intervention du SEV, l'OFT ne se serait jamais saisi de cette patate chaude.

Le SEV reste mobilisé. Il va s'engager avec tous les moyens nécessaires pour un trafic par rail où le personnel ne paie pas pour que les autres profitent.

Deuxième journée d'action SEV en 2015

Le SEV sur le terrain

Un peu partout en Suisse, les membres SEV ont présenté le syndicat à leurs collègues lors de la journée d'action du 4 mai.

Les membres SEV étaient présents au nouveau siège central des CFF à Berne, à la gare de Zurich, dans 14 locaux login et dans différentes entreprises de transports concessionnaires. «Nous serons disponibles, avec des infos et des petites surprises, le matin, de 9 h à 11 h dans les deux restaurants et l'après-midi, de 13 h à 15 h au restaurant Sole. Nous nous réjouissons de mener des discussions intéressantes et de recevoir de nombreuses visites», c'est ce qui était écrit sur les flyers distribués par les membres de SEV AS aux entrées du siège principal des

CFF au Wankdorf. De petits sachets de graines de tournesol étaient agrafés au flyer, en lien avec le nom du bâtiment «Girasole».

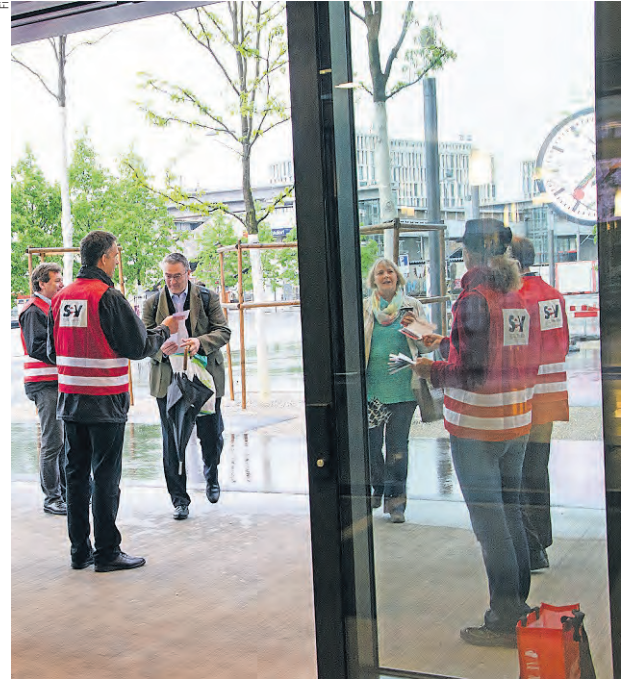
Sur place, il y avait également Giorgio Tuti, président SEV, qui a pu apostropher, notamment, le CEO Andreas Meyer, le chef du personnel Markus Jordi et le responsable de l'Infrastructure Philippe Gauderon. Durant les pauses du matin et de l'après-midi, celui qui le désirait pouvait «faire le gourmand» en se servant de brownies ou de petits pains, papoter avec les collègues d'AS, ou encore se servir de post-it, de stylos, de brochures, etc. «Bien que nous n'ayons pas été débordés et que le succès de telles actions soit difficilement mesurable, c'est toujours efficace de se montrer régulièrement dans les bâtiments de l'administration et de chercher la conversa-

tion avec les collègues», explique Elena Obreschkow, coach, au soir de l'action.

A la gare de Zurich, le personnel de vente, le personnel Securitrans et la police des transports ont reçu la visite du SEV dans leurs locaux de pause. «Nous avons eu de nombreuses conversations intéressantes et avons pu convaincre quelques collègues non syndiqués de l'importance du syndicat et de son rôle dans les négociations de la CCT», a expliqué Arne Hegland, secrétaire régional de Zurich.

Le visage du SEV

Trois membres de la commission des Jeunes SEV ainsi que la secrétaire en charge de la Jeunesse, Lucie Waser, ont rendu visite à des apprentis login dans 14 lieux différents, dont des Junior Stations, de Suisse allemande et



Le matin, au siège principal des CFF, le SEV a informé les collaborateurs de sa présence dans les cafétérias durant la journée.



Stefan Bruderer de la commission des Jeunes SEV au centre de réparations à Zurich-Altstetten.

romande. «Nous avons beaucoup misé sur le Junior Business Team du centre de réparations de Zurich-Altstetten», explique Stefan Bruderer. «Nous avons pu y présenter le partenariat social et avons enregistré de nombreuses adhésions.» Les discussions avec les apprentis de commerce ont révélé que le prix des livres scolaires était problématique. Dans les Junior Stations, les apprenants ont eu moins de temps à disposition pour discuter puisqu'ils devaient continuer à servir la clientèle. «Mais ils ont aussi pu mettre un visage sur le SEV, explique

Lucie Waser, et ont bien compris que tout le monde peut mettre la main à la pâte dans la commission des Jeunes.» Le 4 mai, plusieurs sections VPT, la section ST (région Thourne), les TPF urbains, celle du Waldenburgbahn, celle de la BLT (Bâle-Campagne) et du VZO (lac de Zurich et Oberland) ont également participé à la journée d'action en distribuant des brochures et de coccinelles en chocolat. Ces coccinelles seront d'ailleurs distribuées encore à d'autres occasions par les sections VPT, tant qu'il y en aura.

Fi/Hes

**ENSEMBLE NOUS
SOMMES TOUJOURS
PLUS FORTS**

Recrute des collègues, fais-les adhérer au SEV et tu recevras de nouvelles primes attractives !



CCT TL-LEB: MOBILISATION

Les négociations CCT à un tournant: l'heure du choix

La mobilisation pour une bonne CCT est de plus en plus nécessaire (voir aussi en page 6). Le SEV et les sections TL et LEB vous donnent donc rendez-vous le lundi 18 mai à 19 h à la Maison du Peuple de Lausanne. « Il s'agit maintenant d'un moment clé, estime le secrétaire syndical Christian Fankhauser. Nous avons négocié le 30 avril. Le 13 mai, nous aurons vraisemblablement abordé les questions d'enclassement et les critères d'évaluation. Le 18 mai, il s'agit donc pour la conférence CCT de dire si les négociations vont dans la bonne direction ou non. »

Fin avril, la direction a fourni les chiffres que le SEV demandait depuis des mois concernant le nouveau

système salarial. Sans surprise, l'ordre de grandeur est celui que le SEV avait mentionné, soit pour un conducteur entre 32 et 48 francs (part liée à l'ancienneté) à laquelle vient s'ajouter la part au mérite. « Nous maintenons notre scepticisme concernant ce système au mérite. Du côté de Zurich, le SEV est confronté à un problème majeur: quand la direction n'a pas d'argent à mettre dans la masse salariale, les employé-e-s voient leur salaire stagner », rappelle Christian Fankhauser (voir aussi en page 20). Plus surprenant, la direction a opéré un revirement spectaculaire le 30 avril en annonçant vouloir réintégrer les conducteurs et conductrices dans le

système de salaire au mérite, contrairement à sa position du 2 avril. Elle a aussi maintenu sa position:

- Une contribution individuelle pour le personnel hors conduite
 - Une répartition 65 % d'ancienneté et 35 % de contribution
 - Une individualisation des augmentations de salaire
 - Une évaluation annuelle par les managers qui décideront des augmentations.
- «Ce n'est absolument pas attractif et encore moins motivant.» Pour connaître les résultats des négos du 13 mai: www.sev-online.ch. Et lundi 18, venez nombreux: vos salaires sont en danger!

vbo

CARNET DE BORD

De la faculté d'évaluer

«On laisse de côté toute une partie de notre vie, et ça on dirait qu'ils ne s'en rendent pas compte!» me disait ce conducteur de bus dépité. De plus en plus, les directions se tournent vers les «clients» pour évaluer les politiques publiques et les prestations publiques, ceci sans la précaution de connaître l'impact sur les femmes et les hommes qui concrétisent ces services. L'évaluation par les «clients» s'appuie sur le fait que ceux-ci acquièrent un billet, déboursent pour une prestation, cela ferait donc d'eux des «actionnaires» en quelque sorte.

Admettons, sauf que ce qu'ils évaluent ce sont seulement des interactions, des fractions infimes de ce qui constitue un service public. Récemment, une direction de transports publics nous donnait en exemple le fait que l'on ne revient pas dans un hôtel où l'on est mal reçu. Effectivement, excepté qu'à ma connaissance lorsque l'on se rend tous les matins en transports public à son travail, malgré le confinement et les bousculades dus au nombre que nous sommes à faire de même, le lendemain nous reprendrons le même moyen de transport public. On ne choisit pas la voiture par substitution car entre la gare de Lausanne et le CHUV, le M2 reste le plus rapide et le plus fiable... Bref, si l'on suit le raisonnement de l'évaluation des services, on pourrait, par exemple, appuyer sur un bouton «content-pas content» en descendant du trolley-bus ou alors remplir au moyen d'une application mobile un questionnaire où nous pourrions évaluer la couleur de la cravate du conducteur, ou apprécier qu'il commente les arrêts ou encore sa conduite et la rapidité qu'il a montrée aux arrêts... Je pourrais pousser les exemples jusqu'à l'absurde ou au contraire proposer des critères dont nous pourrions ergoter la pertinence. Cela me semble peu utile. Par contre, je ne peux m'empêcher de faire un peu de philosophie comme nous devons en faire entre gens qui vivons ensemble. Le grand philosophe allemand Kant a posé les bases de ce qu'est la faculté de juger, et en aucun cas ce ne peut être un acte irréfléchi et exprimé entre deux arrêts de bus. Pour juger, il faut un nombre de conditions sur lesquelles nous devons nous mettre d'accord, pas seulement dans le cadre d'une négociation, mais dans un large débat d'opinion, car la mise en commun est l'exigence même de l'exercice de la faculté de juger.

Vous l'aurez compris, il est difficile de justifier que le salaire d'un employé des transports publics soit dépendant d'un mouvement d'humeur qui ferait donner une mauvaise note parce qu'un conducteur a conduit un peu brusquement et qu'un autre voyageur nous a marché sur les pieds ou, au contraire, une bonne note parce qu'un ado se lève pour nous proposer son siège. Les scrupuleuses corrections statistiques et les pondérations des critères n'y feront rien: un tel système insulte la capacité de juger de chacun en la réduisant à la basse expression de notre immédiate réaction.

Pour en revenir à ce touchant et perspicace conducteur qui me disait que s'il accepte de payer de sa vie sociale, c'est aussi en raison des contreparties: les primes versées pour ces inconvénients qui augmentent son salaire et l'assurance de voir reconnue son ancienneté. Les salaires des entreprises publiques travaillant en horaires irréguliers (soit 22h sur 24h et 7 jours sur 7) ont des systèmes salariaux qui se basent sur l'ancienneté plutôt que sur la performance parce que l'on assure la rétribution de la persévérance de l'effort et les entreprises se dédouanent ainsi des effets désastreux de tels horaires sur la santé. Les clients ne sont donc pas ceux qui peuvent juger des performances des politiques et prestations publiques. Par contre ce sont les citoyens-usagers qui peuvent sanctionner les politiques publiques au travers du vote. Non pas que la mauvaise humeur spontanée ou autres critères farfelus n'interviennent pas, mais la maturation et la mise en commun des éléments permettent de juger et d'exprimer ce jugement. Un signe de bon fonctionnement de la civilisation et de la démocratie.



Valérie Solano

Prévoyance vieillesse 2020: « Touche pas à ma retraite ! »

Priorité à l'AVS!

La Suisse romande se mobilise POUR l'AVS, CONTRE le paquet Ber-set. Une manifestation aura lieu le samedi 30 mai à 14 h 30 au Petit-Chêne à Lausanne.

La réforme « Prévoyance vieillesse 2020 » ou « paquet Ber-set » prévoit toute une série de mesures gravement antisociales:

- Contre les femmes
 - augmentation de l'âge de la retraite;
 - suppression de la rente de veuve pour celles n'ayant pas ou plus d'enfant à charge;
- Contre les petits et moyens revenus
 - augmentation de la TVA;
 - augmentation des cotisations et baisse du taux de conversion du 2^e pilier;
 - Introduction d'un mécanisme de contrôle automatique dans l'AVS dont l'effet serait de supprimer l'indexation des



Les femmes ont manifesté leur mécontentement le 7 mars à Berne et le 1^{er} mai un peu partout en Suisse. Ici, le 1^{er} mai à Genève.

rentes;

- Réduction du financement par la Confédération.

Les débats au sein de la commission du Conseil des Etats viennent de commencer: alors que la commission est entrée

en matière, à l'unanimité, sur le «paquet Ber-set», une majorité de celle-ci invite à refuser l'initiative AVSplus, lancée par les syndicats pour renforcer l'AVS. Le ton est donné!

comm.

Cortège raccourci à Lausanne

Des carottes, pas des bâtons !



La section tl en tête de cortège.

A Lausanne, la manifestation du 1^{er} mai a été fortement perturbée par le mauvais temps: le parcours du cortège a été raccourci. Cela n'a pas empêché les syndiqués de la section SEV VPT tl de se faire remarquer en tête de cortège.

se sont retrouvés sous une tente dressée pour l'occasion sur la Place centrale. Jean-Claude Cochard, membre SEV, a pris la parole: «Camrades, j'aimerais évoquer un autre épisode remarquable de l'émancipation des peuples: il y a exactement septante ans, Hitler se suicidait dans les ruines de Berlin, le 30 avril 1945! Le 1^{er} mai de cette année-là, le

drapeau rouge flottait sur le Reichstag! La victoire de l'Armée rouge sur le front de l'Est, contre le fascisme, engendra un immense courant de sympathie qui se transforma en une formidable épopée révolutionnaire, en Afrique, en Amérique du sud, en Asie mineure et en Asie Pacifique. Mais les principaux bénéficiaires de cette époque furent les forces

de gauche et les syndicats d'Europe de l'Ouest et d'Amérique du nord!» Et Jean-Claude Cochard de demander: «Sommes-nous encore conscients que les acquis sociaux obtenus au temps de la Guerre froide, sont aujourd'hui remis en question par les capitalistes du XXI^{ème} siècle? J'en doute et j'en veux pour preuve ce qui s'est déjà passé

en Grèce, en Espagne, au Portugal, en Italie et maintenant en France, où des gouvernements de gauche sont chargés d'appliquer à leur peuple des plans d'austérité cruels, décidés par la puissance financière internationale, contrôlée par les Etats-Unis d'Amérique!»

Hes

Carotte ou bâton? Incitation ou menace? Les membres SEV tl ont su se démarquer en défilant avec des carottes! Ils ont ainsi montré leur détermination à revendiquer des récompenses et non des punitions!

Cortège peu fourni

Les militants étaient moins nombreux que d'habitude, car il manquait cette année toute une catégorie professionnelle à l'appel: les maçons et travailleurs du second œuvre et de l'artisanat. Ces derniers ont choisi de ne pas manifester, et pour cause: ils revendiquent le droit de ne plus avoir à travailler lors d'intempéries.

Les quelque 200 militants ayant bravé la pluie ont parcouru un petit parcours durant une vingtaine de minutes puis



Jean-Claude Cochard, membre SEV, s'est exprimé sur la scène de la Place centrale.

Un 1^{er} Mai avec le souvenir de la grève des TPG en arrière-fond

1200 personnes à Genève

Malgré la pluie, il y avait 1200 personnes dans les rues de Genève pour un 1^{er} Mai placé sous le signe de la défense des emplois, des salaires et des retraites. Une bonne vingtaine de membres de la section SEV-TPG y a aussi participé.

Comme ailleurs en Suisse, il fallait être bien équipé pour défilé en ce 1^{er} Mai. Mais comme la solidarité ça permet d'éviter le froid, nombreux étaient les Genevoises et les Genevois qui avaient décidé de se réunir pour un cortège d'une bonne heure qui les a mené-e-s au Parc des Bastions.

Le SEV y était bien représenté avec quelque 20 membres – drapeaux et pancartes rappelant judicieusement la lutte de l'an dernier. Mais ce 1^{er} Mai genevois 2015 était marqué du sceau du mouvement «Pay your interns», un mouvement de stagiaires, d'étudiants et de jeunes professionnels qui dénonce la réalité discriminatoire des stages non rémunérés dans le système des Nations Unies et d'autres organisations. Ce groupe constate «avec révolte» que cette pratique est en contradiction avec des principes fondateurs de l'ONU, le droit à un travail décent et la promotion de l'égalité des chances.



En haut: Valérie Solano, Diane Murith, Jérôme Fay et Vincent Leggiero.

En bas: Martine Paccard, Fabio Zamuner, Nicolas Emery, Diane Muith et Valérie Solano.

Zurich

Giorgio Tuti a dénoncé les attaques contre le service public

La Suisse n'a jamais été aussi riche. Hélas, cette richesse est extrêmement mal répartie, a rappelé notre président Giorgio Tuti à Zurich: «Ceux qui sont le mieux payés ont vu leurs revenus augmenter de 40 % depuis 1996. Quant aux moyens et bas salaires, ils n'ont augmenté que de 12 %, respectivement 8 %.» Giorgio Tuti a aussi souligné que les représentants des travailleurs font face à un bloc bourgeois et des milieux économiques qui n'ont de cesse de vouloir augmenter leurs profits et démanteler le service public pour le remettre en mains privées. Et de rappeler que le SEV est aux prises avec la Confédération pour éviter le dumping salarial chez Crossrail.



Le SEV a ravitaillé les collègues qui travaillaient à Fribourg

Une soupe bien chaude pour les chauffeurs

Le 1^{er} mai, les trois sections TPF et la ZPV Fribourg ont invité leurs collègues à passer leur pause de midi sur la place Python. Une réussite, puisqu'une quarantaine de militants ont mis la main à la pâte et que 200 personnes ont savouré un bol de soupe.

Dès six heures du matin, Nicolas Perritaz et Georges Ballif ont préparé 40 litres de soupe de chalet sur place. Pas moins de 200 personnes, surtout des chauffeurs TPF, ont apprécié ce repas à l'abri de la pluie. A l'intérieur d'une seconde tente SEV, achetée expressément pour l'occasion, des militants distribuaient casquettes, stylos et autres «goodies» sur une place pleine de tentes et de drapeaux de tous les syndicats et partis de gauche actifs dans la région. Militants et sympathisants discutaient entre eux et acclamaient les discours, dont celui de Christian Levrat, président du PS suisse.

Fi



La collaboration entre les quatre sections de deux sous-fédérations était exemplaire, selon les organisateurs. Ci-dessous, Georges Ballif en action, tandis que les amateurs de soupe se délectent.



Les CFF veulent empêcher les suicides sur les chemins de fer

Durant longtemps, le suicide sur le rail était un sujet tabou. Les CFF changent leur stratégie, les statistiques ne cessant de croître.

Le SEV s'en tient aussi à une certaine retenue lorsqu'il évoque le thème des suicides sur le rail. Nous avons écrit un dossier à ce sujet dans *contact.sev* il y a quelques années, puisque de nombreux collaborateurs ont souffert d'avoir vécu de tels

accidents. Il y a bien sûr les mécanos, mais aussi l'équipe d'intervention, le personnel de la surveillance des voies et celui des installations d'entretien qui sont touchés, sans préparation aucune. Les chiffres augmentent sur le réseau suisse, année après année: ce sont 140 personnes qui sont décédées ainsi en 2014. Et 90 ont survécu à leur tentative. Les CFF ont décidé de contrer cette

statistique et de faire le maximum pour empêcher ces suicides. Une journée de prévention a eu lieu la semaine dernière, avec des chercheurs, des spécialistes de la prévention et des gens du monde ferroviaire. Chose inhabituelle: les journalistes étaient invités à participer. Il y a été souligné que les médias sont très réservés sur le sujet, notamment en raison de l'effet Werther ou suicide

mimétique. Il est en effet établi qu'une hausse du nombre de suicides suit la parution dans les médias d'un cas de suicide. Le nom est inspiré par une vague de suicides s'étant produits lors de la parution du roman de Goethe, «Les souffrances du jeune Werther». Il est essentiel selon les spécialistes d'interpeller les personnes qui ont l'air d'aller mal. Un seul «est-ce que vous allez

bien?» peut tout changer. Les CFF projettent également une formation intensive pour 10000 collaborateurs, d'ici fin 2016, afin d'apprendre à reconnaître des comportements qui laisseraient penser que...

Les psychiatres présents ont affirmé qu'une personne que l'on a empêchée une première fois de se suicider ne recommencera pas.

pmo/Hes

■ La section VPT LNM a accepté la CCT à l'unanimité lors d'une assemblée le 11 mai

Un grand oui à une première CCT



Raoul Béguelin est un président heureux: l'assemblée du personnel du 11 mai a accepté la CCT à l'unanimité.

Réunis en assemblée lundi au chantier naval de Neuchâtel, plus de 70% des membres de la section se sont prononcés pour l'acceptation de la CCT telle que présentée par Jean-Pierre Etique, secrétaire syndical SEV, et Raoul Béguelin, président de section.

Raoul Béguelin se souvient avoir déjà tenté une approche en vue d'une CCT avant l'Expo02, c'est dire si ça fait un bout de temps qu'il l'attend sa CCT, le personnel syndiqué de la LNM!

Olivier Barraud, ancien secrétaire syndical SEV, a initié le processus aux côtés de Raoul Béguelin. En 2014, c'est Jean-Pierre Etique qui a repris la section et donc poursuivi les négociations. Les deux secrétaires syndicaux ont été assistés de Baptiste Morier, secrétaire syndical SEV également, bon connaisseur du monde de la navigation. A noter que Patrick Morier a également remplacé Raoul Béguelin quelque temps, en raison d'une hospitalisation. Si les négociations n'ont pas toujours été simples, ni rapides, le résultat est lui à la hauteur des espérances. De

nettes améliorations des conditions de travail ont pu être obtenues.

Personnel auxiliaire croissant

Reste la situation des auxiliaires à clarifier, des auxiliaires qui sont toujours plus nombreux, ce qui inquiète le personnel mais aussi le syndicat. « Il n'y a plus que les pilotes qui sont fixes », explique un membre. « Et encore... » rajoute un autre. Il est heureusement désormais stipulé dans la CCT qu'après quatre années de service, à la demande du collaborateur, l'employeur devrait lui proposer un contrat fixe. A voir dans l'application si cela se vérifie. Ce sera

d'ailleurs le rôle du syndicat, soutenu par les employés, de contrôler la bonne application de la CCT, étape à ne pas négliger.

Restauration: l'équipage en porte-à-faux

Un autre point délicat soulevé par les participants à l'assemblée: la situation difficile dans laquelle se trouvent les membres de l'équipage sollicités par les passagers pour la restauration lors d'absence de personnel de service à bord. Les caissiers ou contrôleurs se retrouvent tiraillés entre la volonté de bien faire et de servir la clientèle et l'interdiction de toucher à la cuisine. Car bien sûr, pour des raisons évidentes

de sécurité, les dispositions légales n'autorisent pas le personnel prévu pour la navigation à effectuer d'autres prestations. Les membres de l'équipage sont souvent gênés par ces situations où les clients ne comprennent pas qu'on leur refuse un café ou une glace à bord. L'entreprise de restauration, semblerait-il, ne prévoit pas toujours du personnel quand cela est nécessaire, au contraire.

Signature d'ici la mi-juin

Après avoir passé en revue le projet de CCT, par ailleurs déjà accepté par le Conseil d'administration de la LNM le 23 avril dernier, les participants l'ont

INFO

Quelques points importants

- 10 jours de congé-paternité au lieu des 3 jours existant auparavant ;
- 145 francs en plus de l'allocation de base pour enfant ;
- Des pauses payées ;
- 2042 heures de travail au lieu des 2050 d'avant. Ce qui signifie que le 1^{er} mai est un jour offert et non à récupérer ;
- Une indemnité CFC de 100 francs, versée 13 fois par année ;
- Des majorations du temps de travail exceptionnel : +25 % entre 22 h et 24 h et +40 % entre 24 h et 6 h ;
- Des soldes négatifs (dans les décomptes annuels de fin d'année) remis à zéro au 1^{er} janvier de l'année suivante ;
- Des primes d'ancienneté tenant compte des années de service dans d'autres entreprises de navigation.

accepté à l'unanimité. Si tout se passe comme prévu, cette première CCT de l'histoire de la navigation sur les lacs de Neuchâtel et Morat devrait être signée d'ici mi-juin et entrer en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2015. Enfin!

Henriette Schaffter

MOVENDO

Das Bildungsinstitut der Gewerkschaften
L'Institut de formation des syndicats
L'Istituto di formazione dei sindacati

Cours de formation: il reste encore des places disponibles!

Recherche Internet et utilisation d'un compte de messagerie libre F2.6.1507

1.6.2015; Synergic, Yverdon-les-Bains. Intervenant: Otto Keller (ingénieur et formateur)

La politique en direct – une journée au Palais fédéral F2.1.1506

3.6.2015; Palais fédéral, Berne. Intervenant-e-s: Cesla Amarelle,

Maria Bernasconi, Ada Marra, Jean Christophe Schwaab, Eric Voruz, Véronique Polito (USS)

Fonctionner dans une équipe, un groupe, un comité F2.5.1511

16 – 17.6.2015 ; Hôtel Préalpina, Chexbres. Intervenant: Gabriel Delaunoy (Master en sciences humaines, médiateur)

Cycle ARPIP 2014/2015 – Processus de liquidation, totale ou partielle, des

caisses de pension F1.3.1506

18.6.2015; Hôtel Préalpina, Chexbres. Intervenant: Jacques Schneider (avocat).

Travailler et vivre online, chances et risques des formes virtuelles de travail – Journée d'étude en collaboration avec l'USS B2.1.1501

30.6.2015, Fribourg, NH Hôtel.

Informations détaillées sur www.movendo.ch

Pour les membres, les frais (cours, alimentation et/ou nuitée selon annonce) d'au moins un cours par année sont pris en charge par le syndicat. Après réception de votre inscription, nous vous informons des conditions auxquelles vous pouvez participer à la formation choisie.

Inscription sur notre site www.movendo.ch, par e-mail info@movendo.ch, par téléphone 021 310 48 70 ou par fax 021 310 48 79.

78^e Congrès du SEV le 28 mai au Kursaal à Berne

Congrès 2015: nouvelles propositions

Le secrétariat central du SEV a reçu 24 nouvelles propositions dans les délais. Une ayant été retirée, les 250 délégués se prononceront sur 23 propositions. Vous trouvez ici le contenu et les arguments (en italique) y relatifs ainsi que la prise de position du comité SEV.

Que serait le Congrès sans les propositions des sections, des sous-fédérations et des commissions? Un peu comme une démocratie suisse sans initiatives. Grâce à cette possibilité, la base peut adresser ces demandes directement à l'instance suprême du SEV.

Cette année, il y a neuf propositions de plus qu'il y a deux ans. Elles concernent, au niveau CFF, les salaires et les indemnités, le temps de travail, les locaux de pause, les possibilités de ravitaillement et, pour plusieurs, la caisse de pension. Il y a également des thèmes abordés plus généraux, comme les évaluations de fonctions, la loi sur la durée du travail (LDT), la fiscalité des AG-FVP ainsi que la limite d'âge et le retrait de permis pour les conducteurs de bus. Au niveau interne, on abordera les cotisations des membres, le règlement de démission et l'offre pour les migrants.

■ K15.001 – Section LPV Nordostschweiz

Evolution salariale transparente aux CFF

L'évolution salariale de toutes les échelles de salaires doit être calculée sur 20 ans. En outre, la différence entre la valeur de base et la valeur maximale est ventilée sur une période de 20 années maximum. Cette moyenne constitue la valeur minimale pour l'évolution salariale annuelle. Il va sans dire que la part liée à l'expérience des collaborateurs est prise



Votation lors du Congrès 2013.

en compte dans cette valeur moyenne.

Il est nécessaire de corriger le chiffre 83 al. 2 de la prochaine CCT comme suit:

Si les exigences du poste sont remplies, la progression du salaire à partir de la valeur de base et jusqu'à la valeur maximale **ne doit pas excéder 20 ans.**

Il est nécessaire de corriger le chiffre 83 al. 3 / (point 4) de la prochaine CCT comme suit:

• du montant négocié chaque année par les parties contractantes pour les augmentations individuelles de salaire et qui correspond **au minimum au vingtième de la valeur moyenne pour toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs qui se situent au-dessous de la valeur maximale. Cette valeur moyenne est calculée par rapport à la différence entre la valeur de base et la valeur maximale des échelles de salaire et est ventilée sur une période de 20 années maximum. Ce montant est prioritaire** et est ventilé entre les ayants droit selon un rapport défini.

Pour les nouveaux employés,

une évolution salariale sur 20 ans est stipulée dans la CCT, mais n'est pas garantie. Si l'on considère à l'heure actuelle les perspectives de développement salarial, cette période de 20 ans n'est pas réaliste.

Extrait de la CCT chiffre 83 al. 2: «Si les exigences du poste sont remplies, la progression du salaire à partir de la valeur de base et jusqu'à la valeur maximale ne devrait pas excéder 20 ans.»

Extrait de la CCT chiffre 83 al. 3: «Le salaire individuel évolue en fonction

• (point 4) du montant négocié chaque année par les parties contractantes pour les augmentations individuelles de salaire. Ce montant est ventilé entre les ayants droit selon un rapport défini.»

Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition afin de la transmettre à la conférence CCT.

■ K15.003 – Commission de migration SEV

Offres de prestations pour les

migrantes et les migrants

Le SEV et les sous-fédérations sont priés d'examiner les offres en relation avec la formation qui s'adressent explicitement aux migrantes et aux migrants et de déterminer celles qui favorisent leur participation et leur engagement. Une collaboration avec d'autres syndicats et institutions n'est en l'occurrence pas à exclure.

La qualification des migrantes et des migrants influence considérablement leur attitude en ce qui concerne leur participation. Un intérêt pour la cause syndicale implique un soutien ciblé des membres concernés au moyen d'offres correspondantes.

Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

■ K15.004 – Commission des Femmes SEV

Alimentation et ravitaillement des collaborateurs lors de tours de travail irréguliers

Le SEV cherche activement

avec les employeurs une solution rapidement applicable pour le ravitaillement des collaborateurs travaillant dans des tours irréguliers – là où il n'y en a pas encore. Il faut toutefois veiller à ce que ces possibilités de ravitaillement soient en tout temps disponibles et pas seulement de 7 h à 20 h.

Lors de longs tours de travail avec interruptions, des pauses convenables pour les repas sont une condition essentielle à la qualité du travail. Si ces possibilités manquent parce que la cantine est fermée ou qu'il n'y en a pas du tout, les collaborateurs doivent apporter leur propre repas froid et s'en contenter. Des études scientifiques sur l'alimentation montrent le lien direct entre une alimentation saine et un travail de qualité; ce thème fait aussi partie de la prévention des maladies. Si une alimentation saine et équilibrée fait défaut, le risque de maladies et d'accidents augmente dans les entreprises. Economiser sur l'alimentation est donc un faux calcul. Dans de nombreux lieux de pauses, il manque

aujourd'hui des cantines et les gens doivent aller au restaurant ou au supermarché. Cette offre peut être appréciable lorsque ces derniers sont ouverts, mais il en va autrement pour les collaborateurs qui doivent manger en-dehors des heures d'ouverture ou qui se retrouvent, lors de la fermeture hebdomadaire des restaurants, devant des portes closes. Il faut tenir compte de ce fait. Pour cette raison, il faut des solutions qui soient aussi cautionnées par les personnes directement concernées et adaptées aux conditions locales, et qui puissent être financées par tous. Il n'y aura pas de solution globale car les régions et les lieux, tout comme les besoins et les habitudes, sont très hétérogènes. Il faut donc une solution adaptée à chaque situation.

Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

- En principe, les commissions du personnel sont responsables de ce sujet.

- Il y a cependant ces dernières années une tendance croissante de diminution des restaurants du personnel ou de limitation des heures d'ouverture. Selon les ordonnances relatives à la législation sur le travail, l'employeur doit mettre à disposition des locaux pour les pauses et des possibilités de ravitaillement.

- C'est pourquoi le SEV doit s'engager avec les commissions du personnel afin d'améliorer la situation.

■ K15.005 – Commission des Femmes SEV

Zones de repos et de détente dans les locaux de pause des collaborateurs

Le SEV demande aux employeurs d'offrir dans les locaux de pauses de meilleures zones de repos et de détente. Pour ce faire, nul besoin de grandes modifications. Il suffit d'une séparation acoustique entre l'espace pour manger et la zone de repos. Cette mesure améliorera le bien-être, renforcera la concentration et réduira fortement le stress.

Les études les plus récentes

(octobre 2014) de «Promotion Santé Suisse» montrent que 24,8% des collaborateurs se sentent quotidiennement stressés à leur place de travail car les charges sont plus grandes que les ressources à disposition. Cette surcharge permanente engendre chez nous en Suisse, par année, 68 milliards de francs en coûts de la santé, dont 5,6 milliards seulement pour les maladies psychiques. Selon une étude actuelle de 2014 sur l'index de stress au travail, ce sont surtout les collaborateurs entre 24 et 54 ans qui sont touchés. Chaque année, 1,5 milliard de francs sont investis dans la prévention et la santé. Ce montant est dérisoire par rapport aux coûts de la santé mentionnés de 24,8 milliards, resp. 5,6 milliards de francs.

Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

- Dans le cadre du devoir d'assistance, l'employeur est obligé de tout entreprendre afin de protéger la santé de son personnel et de renoncer à toute chose qui mettrait la santé en danger. Les mesures dans le domaine de la protection de la santé doivent être adaptées et réalistes. Cela signifie que pour obtenir un local de pause qui offre tranquillité et détente, on ne peut pas exiger un investissement disproportionné.

■ K15.006 – Commission de jeunesse SEV

Cotisations de membre SEV dans les sous-fédérations proportionnelles au revenu

Le congrès propose au comité SEV d'introduire dès 2016 des cotisations de membre pour l'ensemble des membres découlant du salaire au niveau du SEV et des sous-fédérations.

Dans un esprit de solidarité au SEV, la commission de jeunesse propose que les cotisations de membre découlent du salaire. Cette mesure soulagerait financièrement les jeunes apprenants, étant donné qu'ils ont justement des salaires plus bas. Si la différence par rapport à la contri-

bution aux frais d'application était plus faible, cela constituerait un obstacle moins grand pour les adhésions de membres de cette génération. Ainsi chacun verserait un montant au SEV proportionnel à son salaire. D'autres syndicats perçoivent la cotisation de membre en fonction du salaire et ne rencontrent pas de problème. Pour ces raisons, nous recommandons d'accepter notre proposition.

Prise de position

Le comité SEV recommande de refuser la proposition.

- On a déjà examiné sérieusement une réalisation en 2011 et une telle perspective a été écartée. Si l'on considère aujourd'hui à nouveau la question, les désavantages restent clairement prédominants.

- La solution proposée est beaucoup plus compliquée à appliquer, plus complexe et potentiellement source d'erreurs que la solution actuelle. Ce qui paraît être simple d'application dans un premier temps, cache en fait une transformation massive de la procédure actuelle. Il faudrait compter avec des investissements supplémentaires de plusieurs centaines de milliers de francs et avec des charges d'exploitation annuelles beaucoup plus élevées. Ceci dans une phase durant laquelle nous essayons par tous les moyens de contrer les tendances négatives (0% d'intérêt, nombre de décès annuels des membres) par des mesures d'économies douloureuses.

- Si cette solution doit être appliquée de manière neutre pour le SEV sur le plan du résultat, donc sans perte au niveau des recettes, alors les recettes encaissées en moins auprès des membres bénéficiant d'une réduction de cotisation doivent être compensées par une augmentation des cotisations pour les membres avec des salaires plus élevés.

Nous ne savons pas à quel point nous pouvons compter sur une telle solidarité. Le risque est qu'une grande partie des membres s'énervent d'une telle pratique, ce qui déboucherait sur des démis-

sions.

■ K15.007 – Section LPV Ticino

Jours de repos et de compensation

Le SEV s'engage pour modifier la Loi sur la durée du travail (LDT) afin que le début et la fin des jours de repos et de compensation soient fixés à 00.00, resp. à 24.00 heures.

La LDT prescrit seulement la durée des jours de repos et de compensation, mais pas l'heure à laquelle ils doivent commencer et se terminer. Dans le monde des transports en proie à la libéralisation, cette marge de manœuvre est utilisée par les entreprises pour planifier durant le dernier jour de travail encore un tour de nuit avec une fin de service qui peut aller jusqu'à 05.00 heures du matin suivant: dans une telle situation, le jour libre se voit ainsi raccourci pratiquement d'une demi-journée. Pour profiter pleinement des jours libres, il est fondamental de fixer dans la loi l'heure à laquelle ces jours commencent et finissent.

Prise de position

Le comité SEV recommande de refuser la proposition.

- Ce n'est pas possible de modifier les dispositions LDT sur les jours libres dans le sens d'un jour entier prévu dans la répartition. La Loi sur la durée du travail toute entière est basée sur la règle suivante: le jour de travail est composé d'un tour de service et d'un tour de repos, et le jour de repos est composé d'un tour de repos et de 24 heures continues. Le jour de compensation comprend 24 heures et doit être prévu en règle générale avec un jour de repos.

- Avec l'adaptation proposée, la répartition devient impossible puisque le tour de repos est rallongé et donc, moins de jours de travail peuvent être prévus dans la répartition. On peut comprendre le vœu de rallonger le tour de repos, mais cela ne peut pas être fait de cette manière.

■ K15.008 – Section ZPV Luzern

Caisse de pensions CFF: intro-

duction d'un facteur de revalorisation selon modèle AVS

Un facteur de revalorisation sur le modèle de l'AVS doit être introduit en tant que mesure d'atténuation pour compenser la constante réduction de l'avoir vieillesse des assurés actifs de la caisse de pension CFF suite à la réduction du taux de conversion, au taux d'intérêt nul ou minimal. Les CFF en tant qu'employeur devront supporter les coûts supplémentaires.

Les capitaux versés depuis 30 ans et plus dans le 2^e pilier ont beaucoup perdu de leur valeur à cause du renchérissement accumulé durant toutes ces années. L'intérêt versé sur l'avoir vieillesse n'a pu compenser qu'en partie cette tendance. Lors du passage à la retraite et pour le calcul des rentes, il en résulte une énorme perte du pouvoir d'achat. Avec l'introduction d'un facteur de revalorisation fixé selon l'année de naissance et les années de service, cette perte du pouvoir d'achat peut être en partie comblée.

Prise de position

Le comité SEV recommande de prendre en compte la proposition pour examen.

- Il faut examiner les possibilités d'application de cette proposition.

■ K15.009 – Section ZPV Luzern

Table de mortalité par génération de la caisse de pension CFF

Nous devons faire pression au niveau des représentants du personnel du conseil de fondation de la caisse de pension CFF afin que la table de mortalité par génération qui prend en compte l'allongement croissant de l'espérance de vie prévu dans le futur ne soit pas introduite.

Au contraire de la table périodique, la table de mortalité par génération prend en compte la mortalité actuelle d'une génération ainsi que la future baisse de la mortalité

Suite en page 12

Suite de la page 11

(*espérance de vie plus élevée*). La table de mortalité par génération est une manière purement mathématique d'appréhender un domaine assuré. Autrement dit: la caisse de pension se prend pour Dieu et veut nous expliquer combien d'années vivront les différentes générations. Les problèmes liés à l'environnement ou la pression croissante à la place de travail ne sont pas pris en compte dans un tel modèle. La table de mortalité par génération est un leurre parce que le capital nécessaire est plus élevé qu'avec la table périodique. Et cet excédent de capital nécessaire apporte une influence négative sur le taux de couverture de la caisse de pension.

Prise de position

Le comité SEV recommande de refuser la proposition.

• L'introduction de la table de mortalité par génération a été décidée en décembre 2014 par le conseil de fondation. En amont, lors des négociations sur les mesures de stabilisation de la CP CFF, le SEV a essayé d'éviter cette introduction, mais sans succès.

■ K15.010 – Section ZPV Luzern

Introduction suffisamment tôt du modèle de retraite Priora

Le modèle de retraite Priora doit être introduit suffisamment tôt afin de permettre au personnel de profiter du taux de conversion plus élevé et de la prise en charge de la rente-pont par les CFF à 80 %.

Afin de pouvoir bénéficier du taux de conversion de 5,848 % il faut donner son congé des CFF au plus tard au 30.11.15 (premier versement de la rente en décembre 2015 avec le taux de conversion actuel).

En conséquence, le modèle de retraite Priora doit aussi être introduit à cette échéance, au lieu du 1.5.16, comme cela est prévu.

Prise de position

Le comité SEV recommande de refuser la proposition.

• Il n'a pas été possible d'éviter, par les mesures de stabilisation négociées, la menace de réduction des rentes des caisses de pension par la baisse du taux de conversion avant l'entrée en vigueur de Priora. Cette proposition n'a ainsi plus de motif.

■ K15.011 – Section ZPV Luzern

Négociations sur la situation financière de la Caisse de pension CFF et les nouvelles mesures d'assainissement décidées

Le SEV est prié d'entrer immédiatement en négociations avec le Département des finances et le DETEC sur la situation financière de la caisse de pension et les nouvelles mesures d'assainissement qui doivent être appliquées au 1.1.16.

La Confédération, en tant qu'unique propriétaire et actionnaire des CFF SA, a un devoir moral envers les collaboratrices et collaborateurs des CFF. Cela ne suffit pas que dans les objectifs stratégiques du Conseil fédéral, une politique du personnel progressiste et socialement responsable soit attendue des CFF. Ces attentes doivent se ressentir aussi dans les relations de travail.

Prise de position

Le comité SEV recommande de refuser la proposition.

• Afin d'éviter des pertes de prestations en relation avec l'adaptation des bases techniques de la CP CFF, le SEV a négocié avec les CFF, lors d'une première étape, des mesures d'atténuation (négociations salariales) et lors d'une deuxième étape, des mesures de stabilisation (accord supplémentaire).

■ K15.012 – Section VPT Sottoceneri et branche Bus-GATU

Retrait du permis de conduire aux chauffeurs professionnels

La section VPT Sottoceneri et la branche Bus-GATU demandent au secrétariat central SEV de vérifier la possibilité,

respectivement d'entreprendre les démarches nécessaires pour que les chauffeurs de bus qui se sont vus retirer le permis de conduire suite à une infraction au code de la route puissent continuer à exercer leur activité professionnelle.

Cela permettrait d'éviter les répercussions sur le poste de travail qui peuvent être graves, voire même signifier une remise en question des rapports de travail.

Ces derniers temps, les normes légales de circulation routière sont appliquées avec toujours plus de rigueur et cela amène souvent des retraits de permis pour des périodes plus longues que par le passé. Ces mesures, pour un chauffeur de bus, ont une portée beaucoup plus grande que pour un simple citoyen qui se voit limité seulement dans sa vie privée. Pour le chauffeur de bus en effet, la situation économique dépend de son permis de conduire, puisqu'un retrait peut compromettre ses rapports de travail. De ce point de vue, pour une même infraction, on peut considérer que le chauffeur de bus subit une grande discrimi-

ination. Cette discrimination existe aussi en comparaison avec les conducteurs d'autres véhicules (mécaniciens de locs, pilotes de bateaux, etc.) dont les fonctions professionnelles ne sont pas remises en cause en cas de retrait d'un permis de voiture. La période durant laquelle le chauffeur à qui l'on a retiré le permis ne peut pas être actif dans sa fonction pèse non seulement sur la bonne marche de l'exploitation dans l'entreprise mais aussi sur les collègues de travail qui doivent le remplacer. Dans d'autres pays européens, le retrait du permis de conduire n'a pas nécessairement d'incidence sur la possibilité de conduire le bus dans un cadre professionnel, à condition de disposer d'une « autorisation de conduite ». Une disposition similaire serait souhaitable dans notre pays également. Nous demandons dès lors au SEV de faire tout son possible pour remédier à cette situation qui, pour les raisons précitées, posent fréquemment des problèmes aux chauffeurs de bus.

Prise de position

Le comité SEV recommande de prendre en compte la pro-

position pour examen.

• Il est difficile de concevoir qu'un retrait de permis de conduire suite à une infraction avec un véhicule privé ne puisse pas avoir d'incidence sur la conduite professionnelle d'un chauffeur. Sur le plan de la Loi sur la circulation routière, la direction syndicale pense qu'il n'est pas possible de défendre avec succès une modification de la sorte.

• On aurait de meilleures chances si l'on prévoyait une réglementation dans la CCT pour éviter le licenciement du chauffeur incriminé.

■ K15.013 – Section AS Ticino

Valeur fiscale de l'abonnement général FVP

Nous demandons au SEV d'intervenir auprès des instances compétentes:

- pour une réduction de la valeur fiscale de l'abonnement général FVP,
- pour une adaptation au taux d'activité du nombre de trajets de service nécessaires afin d'obtenir l'exonération fiscale.

La valeur fiscale actuelle de l'abonnement général FVP de



Le Congrès, c'est aussi ça: des applaudissements suite aux discours ou suite à certaines prises de décision.



La tribune n'appartient pas qu'aux présidents lors du Congrès.

2^e classe est de 2485 francs, celle de l'abonnement 1^{re} classe de 4640 francs. Ces montants sont trop élevés et ne correspondent pas au bénéfice que la majeure partie des collaboratrices et collaborateurs peut tirer des AG FVP. On demande en outre aux collaboratrices et collaborateurs qui travaillent à temps partiel de faire le même nombre de trajets de service (40) que le personnel qui travaille à plein temps, pour bénéficier de l'exonération fiscale. Et enfin, en plus de tous les autres impôts, les charges sociales sont déduites du salaire (AVS, AI, APG), cela représente 7,46% calculés sur la valeur fictive de l'AG FVP. L'AG FVP sert principalement à trois choses:

- les trajets de service: il est possible de les déduire du revenu imposable
- les trajets du lieu de domicile au lieu de service: il est possible de les déduire du revenu imposable
- les déplacements privés

Le nombre de voyages de nature privée que chaque collaborateur ou chaque collaboratrice effectue peut varier mais en général, la grande majorité

des personnes ne voyage pas suffisamment pour atteindre la valeur fiscale et pour donc en tirer bénéfice. Pour donner une idée, chaque collaboratrice ou collaborateur devrait en une année effectuer 44,5 fois le trajet Bellinzona-Zurich en 2^e classe et 46,5 fois ce trajet en 1^{re} classe pour atteindre la valeur fiscale.

Prise de position
Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

- En ce moment, des négociations entre l'UTP et les représentants de la Conférence suisse des impôts (CSI) sont en cours, qui concernent exactement les points mentionnés dans la proposition, et une application est prévue pour 2016.
- Le SEV est en contact avec l'UTP et a déjà transmis sa position en rapport avec les points mentionnés dans la proposition. Le SEV n'est par contre pas un interlocuteur officiel dans les questions fiscales et ne peut ainsi pas participer aux négociations avec la CSI.

■ K15.014 – Section AS Bern

Indemnité pour engagement à l'extérieur pour le service intervention – management des événements

Les collaboratrices et collaborateurs du management des événements reçoivent l'indemnité pour les engagements à l'extérieur selon la CCT CFF, annexe 7, chiffre 4, point 6. Cela mettrait les collaboratrices et collaborateurs du management des événements au même niveau que le personnel roulant.

Les collaboratrices et collaborateurs du service intervention-management des événements de la division Infrastructure sont le «prolongement» des centrales d'exploitation en cas d'événement. Pour leur travail, ils sont équipés d'un véhicule à moteur, afin d'atteindre le plus rapidement possible, après une alarme, le lieu de l'événement. Pendant le reste du temps, le personnel du management des événements effectue des travaux de qualité et de contrôle dans les gares et les stations situées dans leur secteur d'intervention. Cela signifie que ce personnel n'est à son lieu de service que pour la prise du service et la fin du service.

Prise de position
Le comité SEV recommande d'accepter la proposition afin de la transmettre à la conférence CCT pour amener cette question lors des prochaines négociations sur les BAR.

■ K15.015 – Section AS Mitte

Modification de la procédure pour les démissions du SEV

Nous demandons que l'article 6 des statuts SEV soient modifiés comme suit:

Article 6 – Démission

6.1 La démission ne peut avoir lieu que pour la fin d'une année civile d'un mois, en observant un délai de résiliation de six mois (art. 70 CCS). La démission doit être notifiée par lettre recommandée au secrétariat central SEV, sauf les membres de la sous-fédération PV qui doivent adresser leur démission

à la section compétente.

6.2 (...)

6.3 Si un membre quitte le champ d'organisation du SEV (article 2), la démission peut avoir lieu, après un délai de résiliation de trois mois, à la date de départ du domaine des transports publics.

En cas de changement de poste avec transfert dans un autre syndicat de l'USS, la mutation intervient au début du mois suivant.

La réglementation actuelle des démissions avec six mois de délai pour la fin d'une année civile n'est plus adaptée. Beaucoup de monde, en particulier les jeunes employés, ont des contrats d'engagement avec un délai de résiliation de trois mois. En réduisant le délai de résiliation de six mois à trois mois, le SEV gagne en flexibilité et cela constitue un argument supplémentaire pour adhérer au SEV.

Prise de position

Le comité SEV recommande de refuser la proposition.

- Cette proposition n'est pas dans l'intérêt du SEV et ne résout aucune problématique existante. Il y a deux cas possibles: soit quelqu'un change de poste dans la branche et nous voulons garder ce membre, donc nous ne voulons pas proposer de délai de résiliation plus court, ou bien le membre quitte le domaine des transports publics et alors il peut démissionner aujourd'hui déjà avec un délai de résiliation de trois mois.
- Cette adaptation du chiffre 6.3 ne fait pas sens car on ne comprend pas bien si c'est le délai de résiliation de trois mois ou la démission qui constitue la date butoir.

■ K15.016 – Section VPT TL

Age limite pour la conduite professionnelle des autobus et cars

La proposition concernant l'âge limite des conducteurs d'autobus et d'autocar K09.011 n'ayant pas encore été traitée par les instances de la politique des transports, notre section souhaite la proposer à nouveau. Nous de-

mandons l'introduction d'un âge limite (maximum) dans le transport professionnel de personnes pour les permis autobus et autocar. L'âge limite devrait correspondre à l'âge légal de la retraite.

La section SEV-VPT-tl demande:

- que le SEV mette tout en œuvre afin d'inscrire dans la loi un âge limite pour la conduite professionnelle des autobus et autocar pour le transport de personnes
- que le SEV intervienne aussi dans ce sens en y inscrivant les mêmes buts dans les conventions collectives de travail (CCT).

But: Introduire dans la Loi de la circulation routière (LCR) l'âge limite pour l'exercice du transport de personnes professionnel avec le permis autobus et autocar. Ceci pour compléter les visites médicales périodiques qui visent à garantir le transport de personnes dans les meilleures conditions de sécurité.

- Compléter les mesures pour garantir la sécurité du transport de personnes en complément aux visites médicales périodiques par une limitation de l'âge d'utilisation du permis autobus et autocar.
- Éviter la prolongation de l'activité de conduite professionnelle au-delà du raisonnable, souvent poussée par des arguments économiques.
- Éviter le dumping salarial de la part d'entreprises peu scrupuleuses, qui engagent des retraités à des taux horaires plus bas et sur appel, en profitant de la situation précaire de certaines personnes.
- Favoriser l'arrivée des nouveaux et/ou jeunes conducteurs dans le monde du travail, ce qui a pour effet direct la réduction du taux de chômage.

Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

■ K15.017 – Section VPT CGN

Gratuité de la cotisation après 55 ans de sociétariat au SEV

Nous demandons que l'article

Suite de la page 13

3.7 du règlement de la cotisation SEV soit modifié comme suit:

3.7 Tous les membres qui sont dans leur 90^e année ou ceux qui ont 55 ans de sociétariat deviennent membres honoraires. Ils sont dispensés de la cotisation.

Le but est qu'un sociétariat de longue date ne prenne pas uniquement en compte l'âge effectif mais aussi la longueur de la période où le membre a cotisé. Ainsi, les membres qui se sont affiliés au SEV dans leur jeunesse et qui y sont restés fidèles seraient récompensés. Il est certain que ceci ne concernerait pas beaucoup de membres, mais cette adaptation serait appréciée comme marque de reconnaissance.

Prise de position

Le comité SEV recommande de refuser la proposition.

- Quelque 8000 membres seraient touchés chaque année par cette exonération de cotisations, cela serait lié à de très grands frais.

- La situation financière du SEV ne permet pas de faire une telle exonération de cotisations.

■ K15.018 – Sections LPV Engadin-Bernina et LPV Landquart

Programmes adaptés aux transports publics en tant que base pour l'évaluation des fonctions

Le SEV s'engage pour que des programmes adaptés aux transports publics servent de base pour les prochaines évaluations de fonctions. Les programmes et les méthodes de mesure établissant des profils professionnels inadaptes, en particulier en ce qui concerne les professions de monopole dans les transports publics, doivent être rejetés. Si nécessaire, des programmes doivent être développés par les syndicats eux-mêmes.

Les programmes actuels suffisent pour la plupart des entreprises et ils y jouent un rôle objectif. Pour les professions de monopole spécifiques au

chemin de fer, ils ne sont cependant pas adaptés et ne tiennent pas suffisamment compte de tous les aspects. Exemple: sous le critère responsabilité on coche le terme de «subordonné». Mais dans les professions liées à la sécurité dans les transports publics comme les chauffeurs, le personnel des locs, de la manœuvre, les chefs de la circulation des trains et beaucoup d'autres, un million de choses délicates sont réalisées et beaucoup de personnes sont touchées par ces comportements liés à la sécurité. Cela n'est pas suffisamment pris en compte. Le SEV doit s'engager afin que, à l'ère des évaluations de fonctions croissantes, celles-ci représentent objectivement les branches concernées.

Les cuisantes expériences réalisées aux Chemins de fer rhétiques en 2008 ont montré que les méthodes de mesure alors utilisées (et encore maintenant) comportent de grandes lacunes. Il y a beaucoup d'autres exemples qui vont dans ce sens. Un collaborateur ou une collaboratrice avec des activités relevant de la sécurité fait tout de suite l'objet d'une procédure judiciaire au cas d'erreur commise, voire il ou elle perd son emploi. On ne prend jamais cela en compte lorsqu'on mesure la «valeur» d'une fonction.

Prise de position

Le comité recommande de prendre en compte la proposition pour examen.

- Le SEV trouve que si l'intention est tout à fait louable, souhaitable et qu'elle demande une mesure des plus nécessaires, le fait de demander aux syndicats d'élaborer un tel système n'est pas de leur ressort, ni de leur responsabilité.

- Le comité directeur pense que si la revendication est formulée de sorte que nous demandions que l'Union des transports publics UTP définisse une carte des métiers du domaine de l'exploitation ferroviaire en mettant le poids sur les compétences qui permettent d'assurer la sécurité de l'exploitation ferroviaire et permettant ensuite un système d'évaluation des fonctions dans ce sens, nous pourrions l'accepter tout en étant conscients que ce sera difficile dans la mentalité actuelle de la réaliser.

- Si on veut vraiment réaliser cette revendication, il est impératif que nous mettions en œuvre au sein du SEV des ressources adéquates tant qualitatives que quantitatives pour définir un tel système.

■ K15.019 – Section VPT BLS, pensionnés

Adaptation de la réglementation des démissions pour les membres pensionnés VPT

dans les statuts SEV

La section demande que l'article 6.1 des statuts SEV soit complété comme suit:

6.1 La démission ne peut avoir lieu que pour la fin d'une année civile en observant un délai de résiliation de six mois (Art. 70 CCS). La démission doit être notifiée par lettre recommandée au secrétariat central SEV, sauf les membres de la sous-fédération PV et les membres pensionnés de la sous-fédération VPT qui doivent adresser leur démission à la section compétente.

La réglementation actuelle des démissions n'est pas satisfaisante et trop compliquée pour les membres SEV pensionnés des sections VPT. Ce sont le plus souvent des membres qui ont payé leurs cotisations avec fidélité durant plus de 60 ans et qui sont maintenant fatigués. Les motifs de démission sont très variés: il y a des veuves de membres qui étaient actifs, des personnes malades ou fragiles, une volonté de régler par soi-même les dernières dispositions de sa vie, une résiliation imposée par les services sociaux communaux pour les personnes bénéficiant d'une prestation, ou une résiliation faite par la famille du membre, etc.

Les groupes et les sections sont les mieux à même de

connaître la situation de leurs membres pensionnés et ils peuvent ainsi mettre de l'ordre dans les motifs de démission. L'adaptation des statuts SEV leur permettrait de faire une exception au délai de résiliation statutaire selon les situations. Les principes des statuts SEV en ce qui concerne les démissions des membres doivent naturellement être généralement respectés.

Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

- La proposition comble une lacune car elle met les pensionnés de la VPT au même niveau que ceux de la PV.

■ K15.020 – Sous-fédération AS, commission centrale

Pas de désavantage fiscal avec l'abonnement général (AG) FVP après un divorce

Le SEV doit intervenir pour que, en cas de divorce, les autorités fiscales répartissent le montant de l'AG FVP pour les enfants déclaré en tant que revenu au prorata entre les conjoints. Le collaborateur ou la collaboratrice des CFF qui a droit aux FVP ne doit pas être seul/e à devoir déclarer ce montant.

Selon la pratique actuelle des autorités fiscales, les collaborateurs divorcés sont défavorisés, car le montant octroyé pour les enfants n'est imputé qu'à leur propre revenu.

Prise de position

Le comité SEV recommande de refuser la proposition.

- Le SEV ne peut pas appliquer directement cette proposition car ce sont les cantons qui sont responsables de fixer les impôts et les déductions.

■ K15.021 – Sous-fédération AS, commission centrale

Plus d'équité fiscale pour l'abonnement général (AG) FVP

Le SEV s'engage auprès des CFF, de l'Union des transports publics (UTP) et de l'administration fédérale des impôts afin que le nombre des trajets de service nécessaires pour obtenir une exonération d'impôt pour l'AG



Les échanges d'idées et discussions durant les pauses ont aussi leur importance.

FVP soit réduit de 40 à 25 trajets.

Les collaborateurs CFF et le personnel des entreprises de transport concessionnaires ainsi que les retraités sont confrontés depuis des années à des problèmes récurrents d'imposition ainsi qu'à des détériorations. Beaucoup de membres sont mécontents à cause de l'imposition des facilités de voyage FVP. Il faut accorder une exonération d'impôt déjà après 25 trajets de service effectués par année, car sinon il est très difficile pour les employés CFF d'obtenir cette exonération. Une exonération d'impôt est justifiée en particulier parce qu'il s'agit de trajets de service et que sans les FVP, les CFF devraient rembourser à leur personnel les trajets effectués.

Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition

- En ce moment, des négociations entre l'UTP et les représentants de la Conférence suisse des impôts (CSI) sont en cours, qui concernent exactement les points mentionnés dans la proposition, et une application est prévue pour 2016. Le SEV est en contact avec l'UTP et a déjà transmis ses revendications en rapport avec les points mentionnés dans la proposition.

- Le SEV n'est pas un interlocuteur officiel dans les questions fiscales et ne peut ainsi pas participer aux négociations avec la CSI.

■ K15.022 – Sous-fédération AS, commission centrale

Réduction de la cotisation de

membre en cas de formation en cours d'emploi

La commission centrale AS demande au congrès SEV de compléter l'article 3 du règlement de la cotisation SEV comme suit:

3.8 Les membres de moins de 30 ans qui effectuent une formation en cours d'emploi avec réduction du temps de travail et qui ont un taux d'activité de plus de 50 % paient au maximum la moitié de la cotisation SEV de base.

Le SEV reçoit ces derniers temps à son grand regret des démissions dont le motif est une cotisation trop élevée durant la formation continue ou les études. Les coûts découlant des études ou d'une formation continue sont très élevés. Les frais de cours et de matériel, liés à une baisse du salaire et des indemnités, pèsent lourd dans le budget de ces membres. En plus de cela, les dépenses pour le logement, la caisse-maladie, les impôts, etc. doivent bien sûr être payés.

Nous sommes d'avis que cela vaut la peine, sur le long terme, de garder nos membres même s'ils paient un peu moins durant une période brève et définie, plutôt que de perdre ces membres suite à leur démission, et de devoir traiter ces démissions.

Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

- La proposition est objective, compréhensible et ciblée.
- Il faut prévoir une limitation plus précise pour une utilisation plus simple et une meil-

leure démarcation: lorsque la formation continue dure plus d'une année et que le membre doit réduire son taux d'activité en dessous de 80 % à cause de la formation.

■ K15.023 – Sous-fédération AS, commission centrale

Forte représentation des employés au Conseil de fondation de la caisse de pension CFF

Lors des prochaines élections au Conseil de fondation de la caisse de pension (CP) CFF, le SEV renonce à une liste commune avec la communauté de négociations (VSLF, transfair) et présente sa propre liste. Il respecte les quotas fixés mais s'oppose à une modification du règlement électoral qui prévoit pour les membres de la communauté de négociations une représentation fixe, indépendamment de l'effectif des membres, proportionnellement au taux d'organisation dans les syndicats. Le SEV s'engage pour qu'à l'avenir les «non-assurés», c'est-à-dire les secrétaires syndicaux et les experts externes, puissent aussi être élus pour représenter les employés dans le Conseil de fondation de la CP CFF.

On a constaté durant les dernières années que, contrairement aux négociations CCT, la communauté de négociations ne défend pas toujours les mêmes positions lors des décisions prises au Conseil de fondation de la CP CFF. Une seule voix du côté des représentants des employés peut compromettre massivement les intérêts du SEV. Afin de

pouvoir contrer les représentants des employeurs, qui se serrent les coudes au Conseil de fondation de la CP CFF, et pour éviter resp. négocier de manière adaptée les futures réductions de prestations, il faut une présence fiable et cohérente et une représentation SEV unie. Un Conseil de fondation composé seulement de membres SEV se défend d'un point de vue démocratique aussi dans le cadre d'une élection proportionnelle, au vu de l'effectif des membres et du taux d'organisation.

Prise de position

Le comité SEV recommande de prendre en considération la proposition pour examen.

- L'objet doit être traité par le comité SEV.

■ K15.024 – Sous-fédération AS, commission centrale

Application conforme à la loi de l'enregistrement du temps de travail

Le SEV demande aux CFF d'effectuer un contrôle de l'enregistrement du temps de travail afin que les prescriptions légales soient respectées. Il exige un respect strict de l'art. 46 de la Loi sur le travail (LTr), resp. de l'art. 73a de l'OLT (dans le cadre du nouveau projet d'ordonnance qui doit entrer en vigueur à l'automne 2015) et il négocie des réglementations claires et contraignantes pour compléter la CCT actuelle. Le SEV exige de plus un examen des pratiques (non conformes à la loi) appliquées jusqu'ici par les CFF. Il faut également veiller à ce que les modèles de retraite

prévus ne soient pas anéantis dans certains niveaux d'exigences par les assouplissements de l'enregistrement du temps de travail envisagés.

On constate aux CFF que l'enregistrement du temps de travail n'est plus conforme à la loi depuis bien des années. Il y a toujours plus de collaboratrices et collaborateurs en dessous de l'échelon de fonction K qui sont forcés à renoncer «volontairement» à noter leur temps de travail et qui en subissent les inconvénients. Souvent, c'est la pression sur le groupe qui joue un grand rôle dans un service, car les supérieurs montrent les collaborateurs les uns contre les autres. Le «fouillis» qui existe depuis des années doit être examiné, clarifié et renégocié à la lumière de la révision de l'art. 73a OLT.

Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

- Sur la base des discussions sur la manière d'enregistrer le temps de travail dans la Loi sur le travail, le SEV doit certainement aborder aussi ce sujet avec les CFF dans le cadre des discussions sur les dispositions concernant la durée du travail.

HORAIRE

Le Congrès 2015 débutera au Kursaal à 9h et se terminera à 17h30.

«Je suis un jeune actif»

Ricardo Loretan
Retraité,
Président central PV

Au SEV, on joue la carte de la solidarité.
Beim SEV spielt die Solidarität.
Solidarität: la carta vincente del SEV.

Joel Joller
Chef d'opération des trains

«Je suis aussi un retraité»

«Je suis aussi un logisticien»

Alec Donker
Patrouilleur

Au SEV, on joue la carte de la solidarité.
Beim SEV spielt die Solidarität.
Solidarität: la carta vincente del SEV.

Werner Schwarzer
Logisticien,
Président central TS

«Je suis aussi un patrouilleur»

Pensionnés

Mardi 2 juin ■ PV Genève

Sortie de section à Broc

Cette journée vous est offerte au prix de 50.- CHF par personne, membre ou conjoint. Ce prix comprend la visite guidée, le repas, les boissons, le café ou le thé.

Titre de transport : abonnement général ou carte journalière avec abonnement 1/2.

Inscription : en versant 50 fr. par participant(e) jusqu'au 28 mai 2015 au moyen du bulletin de virement/versement. Vous pouvez commander votre agenda SEV avec le même bulletin.

Nous vous proposons la visite guidée du site d'Electrobroc avec apéritif offert par le groupe e Les personnes qui préféreraient visiter l'usine Cailler le mentionnent sur le bulletin de virement/versement.

A Cornavin, nous prendrons l'InterCity de 07h45 à destination de Fribourg (arr. 09h03). De Nyon, dép. 07h47 avec changement à Ls. Fribourg, changement de train : dép. 09h31 pour Bulle (arr. 10h08). Changement, dép. 10h12 pour Broc-Fabrique (arr. 10h24). Le repas de midi sera servi à l'Hôtel de Ville de Broc-Village. Feuilleté aux champignons / Epaulé de porc au romarin / Gratin dauphinois, légumes / Mille-feuilles au vin cuit.

De Broc-Village, nous prendrons le car à destination de Montbovon. De là, nous prendrons le «Panoramique» de 16h26 pour Montreux arr. 17h13. De Montreux, dép. 17h18 • Nyon, arr. 18h12 et Genève arr. 18h28.

N.B. Pourquoi ce crochet via Fribourg ? La très importante affluence de voyageurs, sur le tronçon Ge-Ls, n'autorise aucun groupe sur le RégioExpress Genève - Romont (dép. de Cornavin 07h51). C'est en autres, le train des pendulaires de l'EPFL !

Le comité

Mercredi 3 juin ■ PV Vaud

Sortie d'été, Franches-Montagnes – St-Ursanne

Inscription jusqu'au 20 mai 2015 par carte postale adressée à René Guignet, route d'Aubonne 9a, 1304 Cossonay, ou par courriel: rene.guignet@hotmail.ch en mentionnant: nom, prénom, adresse et nombre de personnes

Titre de transport: carte annuelle de voyage, carte journalière ou billet à demi-prix à destination «St-Ursanne» aller via La Chaux-de-Fonds – Glovelier et retour via Delémont.

Pour notre première sortie 2015, nous vous proposons de découvrir sous un soleil que nous n'espérons pas avare de ses rayons, cette région bucolique des Franches-Montagnes, avec ses vallons verdoyants et sa jolie cité médiévale de St-Ursanne. Nous vous proposons le programme suivant: Départ de Lausanne à 8.45, voie 8 avec l'ICN 1619, changement à Neuchâtel, dép. 9.32, voie 7, direction La Chaux-de-Fonds, puis de ce lieu, départ de voie 1 à 10.02, direction Saignelégier, à travers les Franches-Montagnes.

A l'arrivée à St-Ursanne, comme pour le retour l'après-midi, un bus sera organisé pour conduire jusqu'au centre-ville celles et ceux qui rencontrent des difficultés pour marcher. A partir de 12h, l'apéritif et le repas nous seront servis à l'hôtel du Bœuf.

Au menu: salade campagnarde – rôti de porc forestier – vacherin glacé. Après le repas et la traditionnelle partie récréative assurée par notre animateur de service, vous pourrez librement visiter cette jolie bourgade dont les pierres respirent encore l'animation de son riche passé. Nous prendrons le chemin du retour avec le train de 16.16, et après un changement à Delémont, nous arriverons à Lausanne à 18.15. Pour la prise en charge des frais du repas et des boissons (blanc, rouge, eaux minérales et café), une participation de 60 fr. vous est demandée. Cette dernière sera encaissée durant le voyage d'aller et nous vous remercions d'avance de prévoir la monnaie en conséquence. Une belle journée en perspective pour laquelle nous nous réjouissons d'avance de votre nombreuse participation. Recevez nos amicales salutations.

Votre comité

Mardi 9 juin ■ PV Fribourg

10h

chemin de la Madeleine 8
Granges-Paccot

Visite du Centre cantonal de police

La commission d'animation est heureuse de vous convier à participer à la visite du Centre cantonal de la Police, chemin de la Madeleine 8, 1763 Granges-Paccot. Rendez-vous à 9h50 devant le centre. Déplacement: trolley n° 1 de la gare de Fribourg (dp à 9h11) aux Portes-de-Fribourg (terminus), puis env. 10 minutes à pied jusqu'au Centre de la Police. Pour ceux qui viennent en voiture, parc visiteurs à côté du Centre.

Pour ceux qui le désirent (à préciser lors de l'inscription) repas de midi en commun à l'Auberge du Lavapesson à Granges-Paccot, au prix de 21 francs. Places de parc en suffisance. Menu: salade mêlée, cordon bleu, frites et légumes, salade de fruits. Le café est offert par la section. Ceux qui ne veulent pas faire la visite peuvent nous rejoindre pour le repas vers 12h15/30, mais doivent aussi s'inscrire. Suite sur l'autre colonne.

■ Suite PV Fribourg

Prère de vous inscrire jusqu'au jeudi 4 juin auprès de Jean-Bernard Michel, tél. 026 470 25 26 ou de Charly Humbert, tél. 026 401 16 01. Cordiales salutations à toutes et tous et à bientôt.

La commission d'animation

Jeu 13 août ■ PV Biel/Bienne

9 h

Sortie dans la vallée de Waldenburg

Notre voyage nous conduira par Oensingen et Balsthal à Waldenburg. La famille Blättler nous recevra dans la salle du jardin du restaurant «Leue» pour un apéritif et le repas de midi. Tout est compris dans les 55 francs (apéro, repas avec dessert, boissons, café ou thé). Vous aurez également la possibilité de visiter le musée du vélosolex. Avec un départ à 15 h 06, le retour se fera par Liestal et Bâle, Bienne arrivée à 17 h 10. Chaque participant doit être en possession d'un titre de transport valable. Par le paiement de 55 francs par personne sur le compte 25-10462, vous êtes inscrit (n'oubliez par votre partenaire).

Sections

Vendredi 29 mai ■ GESTL

dès 18h30
Cave GESTL

Ouverture de printemps

Nous vous attendons nombreux lors de notre grande ouverture de printemps. Dès 18 h 30, votre chef de cave vous servira un délicieux rôti pour le prix unique de 14 francs. Vous pourrez vous mettre en appétit en profitant d'une dégustation des vins de Féchy, avec la maison Kursner, et découvrir nos vins en action. Nous vous conseillons de réserver cette soirée au n° de tél. de notre président Ueli (079 773 477 64).

Votre comité GESTL

Mardi 2 juin ■ TPG

16h
Cafétéria du Bachet

Assemblée statutaire

Outre l'ordre du jour statutaire, il sera question de la situation dans l'entreprise et de l'état des négociations du protocole d'accord. Votre participation est importante, elle permettra d'avoir des informations sur la situation actuelle et future.

Commission des femmes

Jeu 21 mai ■ Femmes romandes

18h

Table ronde

A toutes les membres, je vous rappelle le rendez-vous de la table ronde au Buffet de la Gare de Lausanne. Esther Geiser est à votre disposition au 079 484 27 31. Nous vous attendons nombreuses.

Décès

Crevoiserat Marcel, chef de train, Bergdietikon; décédé dans sa 91^e année. PV Biel-Bienne.

Mauron Max, La Chaux-de-Fonds; décédé dans sa 90^e année. VPT TRN-rail.

Perrin Jean-Claude, déclarant en douane, Lausanne; décédé dans sa 85^e année. PV Vaud.

Schweizer Edmée, veuve de Robert, Lausanne; décédée dans sa 99^e année. PV Vaud.

Staniszewski Marie-Thérèse, retraitée, Lausanne; décédée dans sa 92^e année. PV Vaud.

Veiz André, Vernier; décédé dans sa 67^e année. VPT TPG Retraité(e)s.

Charly Pasche fête ses 80 ans le 15 mai 2015



Charly Pasche fête ses 80 ans le 15 mai 2015.

Il était le successeur de Jean Clivaz à la présidence du SEV, en 1987. Il a quitté cette fonction en 1996. Employé de gare de formation, il avait été secrétaire syndical SEV de 1968 à 1987.

A cette occasion, nous lui adressons tous nos vœux.



Acteur incontournable en matière de mobilité urbaine et suburbaine dans le district de Morges, les Transports de la région Morges Bière Cossonay SA (MBC) sont en pleine évolution.

Dans le cadre de la poursuite de notre développement, nous souhaitons engager un/une

Chef d'équipe voie ferrée

La mission du poste consiste à garantir la disponibilité permanente de la voie conformément aux normes de sécurité ainsi qu'à diriger, coordonner, gérer et surveiller les activités et les chantiers du service de la voie.

Nous demandons :

- CFC de constructeur/monteur de voies ferrées
- Formation de contremaître ou en gestion d'équipe, un atout, ou volonté d'entreprendre cette formation
- Bonnes connaissances des réglementations voies ferroviaires
- Capacité à gérer et à motiver une équipe, capacité à transmettre son savoir
- Sens de la planification et de l'organisation

Cette fonction offre la possibilité d'appliquer les compétences professionnelles acquises, de travailler de manière autonome et de contribuer à l'évolution de l'entreprise. Le cadre de travail est stimulant et évolutif avec des conditions contractuelles intéressantes.

Nous vous invitons à nous faire part de votre intérêt en adressant une lettre de motivation et un dossier complet à :

Transports de la région Morges Bière Cossonay SA,
Avenue de Riond-Bosson 3, CP 232, 1110 Morges 2
ou à rh@mbc.ch



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

Chez nous, vous trouverez le temps ...

... pour prendre du recul, pour vos loisirs, pour vous-même!



Comme membre SEV, vous percevez 20% de rabais!

Ceci est valable aussi pour notre Brenscino-Hit «7 pour 6».

Votre petit paradis ...

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

Parkhotel Brenscino Tel. 091 786 81 11
Via Sacro Monte 21 info@brenscino.ch
6614 Brissago www.brenscino.ch



Action membres

La VPT soutient ses sections pour l'encaissement! Les sections **qui organisent un stand de recrutement de mai à octobre 2015** reçoivent des coccinelles en chocolat à distribuer.

Il est possible de les commander 14 jours à l'avance chez : ueli.mueller@vpt-online.ch.



VPT

Cours CCT CFF / CCT Cargo SA

Contenu: ce cours se concentre sur la nouvelle CCT CFF et CCF Cargo qui vient d'être négociée. Les CFF et les syndicats ont pu se mettre d'accord sur une nouvelle convention collective. Comme toujours, les négociations ont apporté beaucoup de nouveautés et de modifications dans la CCT.

Utilité du cours: les participantes et participants prennent connaissance des contenus de la nouvelle CCT ainsi que de leur application.

Public cible: collaboratrices et collaborateurs de CFF et de CCF Cargo.

Modération: Daniel Froidevaux, Jean-Pierre Etique et Vincent Brodard, secrétaires syndicaux SEV.

Dates et lieux

mercredi 2 septembre, Lausanne (SEV, secrétariat régional, Avenue d'Ouchy 9)

Frais: membres = gratuit. Non-membres = 250 francs.

Inscription: secrétariat régional SEV, formation, Avenue d'Ouchy 9, 1006 Lausanne.

Tél. 021 321 42 52, fax 021 321 42 51, e-mail bildung@sev-online.ch.

Important: Le cours aura lieu pour autant que le nombre minimum de 12 participants soit atteint. Les personnes pour lesquelles la date du 2 septembre 2015 ne convient pas peuvent s'inscrire et seront placées en liste d'attente. Un cours supplémentaire sera organisé dès que le nombre minimum requis de participants sera atteint.

IMPRESSUM

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

ISSN 1662-8462 Tirage: 10707 ex. (total 43612 ex.), certifié REMPA au 14.11.2014 Editeur: SEV, www.sev-online.ch

Rédaction: Peter Moor (rédacteur en chef), Peter Anliker, Vivian Bologna, Beatrice Fankhauser, Markus Fischer, Françoise Gehring, Pietro Gianolli, Anita Merz, 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

Pré-presses: AZ Medien, Aarau; www.azmedien.ch

Imprimerie: Mittelland Zeitungsdruck AG, Neumattstrasse 1, 5001 Aarau. www.mittellandzeitungsdruck.ch

La prochaine édition de contact.sev paraîtra le 28 mai 2015.

Le délai rédactionnel pour l'agenda est fixé au 21 mai à 10 h. Pour les annonces, le délai est fixé au 19 mai à 10 h.

Angle droit

Comment on peut déclencher, mine de rien, une « avalanche »

Une question toute simple au premier abord a parfois des conséquences imprévisibles...

Une question d'une collaboratrice à temps partiel des CFF, apparemment toute simple, débouche sur la nécessité d'adapter de nombreux contrats dans son unité d'organisation ainsi que de verser de substantiels montants rétroactivement.

Une collègue, appelons-la Erika, contacte le service de protection juridique du SEV car son supérieur hiérarchique ne lui a pas octroyé ses vacances d'été comme elle le souhaitait. Pour ce problème-là, le SEV ne pouvait l'aider que de façon très restreinte. Lors de la répartition des vacances, les sou-

haits du personnel doivent être pris en compte (notamment lorsqu'ils ont des enfants en âge de scolarité ou un partenaire travaillant également), mais dans la limite du possible uniquement. Au final, c'est l'employeur qui a le dernier mot et peut donc décider des dates auxquelles l'employé doit prendre ses vacances, ceci bien sûr en respectant un certain délai pour l'annoncer. Selon la loi, il faut octroyer au minimum deux semaines consécutives et l'obligation de prendre ses vacances durant la fermeture de l'entreprise est autorisée.

Lors de la discussion avec Erika, il s'est avéré qu'elle était engagée et payée à l'heure, tout en ayant un

pourcentage minimum garanti. Comme il est exigé légalement lors des engagements à l'heure, le droit aux vacances est indiqué séparément dans le contrat de travail et dans la fiche de salaire.

Le contrôle des fiches de salaire a alors mis à jour certaines lacunes. Le taux de travail d'Erika était si régulier qu'elle aurait dû, selon la CCT CFF, recevoir un salaire mensuel fixe comme une employée à temps partiel. Les fiches de salaire ont également montré que les indemnités régionales ainsi que les remboursements des frais pour trajets de service avec la voiture privée et des frais pour le travail à domicile n'avaient pas été pris en compte. Il n'y avait éga-

lement aucune évolution salariale, puisque le supérieur ne menait pas d'évaluation du personnel comme il se doit.

Le SEV a rendu l'unité organisationnelle attentive au fait que les collaborateurs à temps partiel (qu'ils soient payés à l'heure ou au mois) doivent également bénéficier des indemnités et remboursements de frais au même titre que les autres employés. Le SEV a également mis le doigt sur le fait que, dans le cas présent, on ne pouvait pas parler d'un taux de travail en diminution ou irrégulier et qu'il fallait donc modifier le contrat de travail et passer au salaire mensuel. Bien sûr, le SEV a également demandé le paiement rétro-

actif des indemnités régionales, des frais et une évaluation du personnel qui ait une influence sur l'évolution salariale.

L'unité d'organisation a reconnu ses fautes et les a corrigées selon les demandes du SEV.

Le conseiller RH responsable a rapidement été conscient du fait que les CFF, en tant qu'entreprise de droit public, sont tenus de respecter l'égalité de traitement. Dès lors, le cas d'Erika a permis de faire adapter de nombreux autres contrats et a bénéficié à d'autres collaborateurs, qui peuvent lui dire merci.

L'équipe de la protection juridique

INFO

Conditions spéciales concernant le travail à temps partiel:

CCT CFF 2015 et CCT CFF Cargo, chiffres 53, 74, 87, 114-118.

■ ZPV Fribourg

Assemblée ordinaire pour le personnel des trains de la région de Fribourg

Daniel Mollard, président de section ZPV de Fribourg, ouvre cette assemblée en présence de 10 actifs et deux retraités. Il souhaite la bienvenue à Jérôme Hayoz, secrétaire syndical spécialiste pour les compagnies privées, et à Thierry Kerhli.

Suite à l'hospitalisation de Coralie, un secrétaire doit être nommé. Daniel fait un tour sur la correspondance et nous invite à lire les affiches et les lettres dans les locaux. Suite à l'acceptation de la votation du 9 février, on a entendu certains commentaires après ce dimanche, il arrive à cette conclusion

que bien des électeurs votent sans connaître les tenants et les aboutissants. Irvin pour sa première année de caissier nous présente des comptes bénéficiaires et approuvés par l'assemblée. A l'essai depuis deux ans, la section revient en arrière pour le partage des vacances. Dès cette année 2015, il sera possible de prendre qu'en trois fois nos vacances. Le secrétaire syndical Jérôme Hayoz se présente, car personne ne le connaît. Spécialiste dans les affaires des compagnies concessionnées, il nous fait une revue de son activité. Un point commun pour tout le monde le recrutement qui est très important pour l'avenir des syndicats. Thierry Kerhli, CFP à Lausanne, nous

demande de signaler tous les problèmes rencontrés dans les trains avec les voyageurs. Avec ces rapports, les deux trains du week-end sont passés à l'orange. Il nous encourage de trouver un successeur à Daniel afin de garder un contact direct avec la direction. Après deux mois de mise au concours pour un poste de contrôleur à Fribourg, aucun candidat s'est montré intéressé. Zbinden Richard reçoit un bon cadeau pour 35 ans de fidélité au SEV. Daniel Mollard reçoit le diplôme et l'insigne d'or pour 40 ans de service au SEV. Cela représente 25 ans de comité dans divers fonctions. BRAVO. Daniel remercie les participants et nous souhaite un bon retour.

Le secrétaire

Recrutement 2015



L'action à succès continue!

1. CHF 50.- pour la section jusqu'à max. de 20 nouveaux membres.
2. Pour le recrutement de plus de 20 membres, un forfait supplémentaire de CHF 500.- sera accordé.
3. Les dix sections qui, par rapport au pourcentage, auront augmenté le plus leurs effectifs, bénéficieront d'une prime supplémentaire.

- Les versements se feront en faveur des sections.
- Paiement des primes après la fin de l'action.
- Les éventuelles questions concernant l'action de recrutement sont à adresser à: gilbert.dalessandro@vpt-online.ch.

Après la formidable année 2014, la VPT sera mise à l'épreuve. Ensemble, nous allons atteindre notre objectif!

«Never change a winning team»

Objectif = 11 000 membres

La Suisse à haut niveau de service

On connaît les BHNS, ces bus à haut niveau de service – et bas niveau de plancher – qui circulent déjà dans les rues de Genève et de Zurich notamment. A double articulation et de grande capacité, ces bus confortables roulent en site propre ou réservé. Ils se révèlent tout aussi fiables et presque aussi rapides qu'un tram. L'agglomération lausannoise a choisi les BHNS pour renforcer dès 2018 le réseau des axes forts de ses transports publics urbains, constitué par le métro, du LEB et du futur tram Renens-Flon.

En Suisse, on fait circuler, sans les nommer ainsi, nombre de trains voyageurs THNS, ces compositions modernes qui roulent sur les grandes lignes et, de plus en plus, sur les voies de déserte régionale. Et en France, après plus de trente ans de TGV, on prépare les trains à haut niveau de service. Un retour vers le futur en quelque sorte: après avoir épuisé les charmes et les possibilités de la vitesse, on en revient aux bonnes vieilles qualités, moins coûteuses et fort appréciées des voyageurs: le confort et le cadencement.

Le haut niveau de qualité est donc considéré comme un attribut identifié et recherché des transports collectifs. Et si les trois lettres magiques HNS s'appliquaient à un pays? Si l'on ne mesurait plus seulement le fameux PNB, ce Produit national brut que certains voudraient remplacer par une comptabilité plus qualitative renseignant sur le degré de Bonheur national brut vécu par la population? Mieux encore: on pourrait évaluer la Hauteur du niveau de service [au] public, au double sens de services rendus par les collectivités et de services rendus au grand public des habitants et usagers. L'exercice



consisterait donc à évaluer la qualité des prestations du secteur public, soit des administrations et entreprises qui le composent, en termes de disponibilité, rapidité, diligence et transparence.

Concrètement, il faudrait au moins noter le fonctionnement des unités prestataires, la clarté des messages, la simplicité des formalités et des procédures, la possibilité d'accéder en ligne, l'adéquation du langage et des moyens de communication, réseaux sociaux compris évidemment.

En bref, il s'agirait de mesurer l'efficacité du travail de l'Etat et l'efficience de ses interventions. Celles-ci doivent en principe faciliter la vie quotidienne et les activités des habitants dans les différents rôles qui les mettent en relation avec le secteur public: usagers (transports par ex.) et consommateurs (énergie, radio-tv) principalement, mais aussi citoyens, contribuables, assurés, propriétaires d'un logement ou d'un véhicule, parents, sportifs, entre autres personnages couramment joués.

Sans donner dans une indécente vantardise nationale, on peut présumer qu'une telle évaluation, dont la méthodologie reste à préciser, placerait la Suisse dans les premiers rangs du classement mondial selon le niveau de service.

Elle retrouverait une position analogue à celle occupée dans les «rankings» basés sur la compétitivité, dont une composante n'est autre que le comportement de l'Etat comme facilitateur de la vie des entreprises – et indirectement de celle de leurs employés.

S'agissant de la vie quotidienne, nous sous-estimons les avantages relatifs de notre condition helvétique aussi longtemps que nous n'avons pas

l'occasion de la comparer avec la situation vécue dans d'autres pays. A cette fin, le séjour touristique risque de ne pas suffire. Le client étant en principe roi, il ne peut se représenter les conditions de vie faites aux sujets résidents. A moins d'entrer en contact avec eux et d'entendre leur expérience.

Dans nombre de pays du monde, l'Etat et les institutions restent d'une faiblesse qui empêche le fonctionnement. L'administration se développe sans contrôle et se considère comme une fin en soi, pas comme une instance ayant fonction de rendre un service compétent. Résultats: lenteur et lourdeur des procédures, arbitraire et corruption.

Le tout se traduit en files d'attente interminables et en renvois d'un guichet mal desservi à l'autre. L'administré-usager n'a qu'un choix: payer, s'il le peut, pour obtenir, le plus souvent par des tiers rémunérés à cette fin, un service auquel il devrait avoir simplement et gratuitement accès. C'est le système à très bas niveau de service.

En Suisse, les collectivités – Confédération, cantons, communes – et les services publics fournissent des prestations d'un niveau souvent exemplaire, toujours acceptable. L'Etat se montre volontiers facilitateur, pour autant qu'il en ait les moyens. A défaut, il se rétracte.

Comme il le fait présentement sous l'effet combiné des programmes d'économies et des recettes fiscales en diminution. Le mécanisme se montre particulièrement vicieux quand une telle diminution résulte de décisions délibérées dont les effets ne sont pas compensés, comme dans le cas de la réforme de l'imposition des entreprises RIE III, actuellement en discussion. Mauvais pour la Suisse et son haut niveau de service public.

Yvette Jaggi

Le syndicat allemand des mécanos GDL a fait la grève durant une semaine entière

Deutsche Bahn et GDL: ça piétine

Ce fut la plus longue grève dans l'histoire de la Deutsche Bahn: le syndicat des mécanos GDL a appelé à la grève durant une semaine.

La semaine dernière fut pénible pour les clients des chemins de fer allemands: le syndicat GDL a appelé à cesser le travail durant une semaine, ce qui a conduit à la suppression de deux tiers des

trains. Bien que cette grève soit aussi liée à des revendications salariales, il est clair qu'il est surtout question de l'avenir du syndicat GDL. Si la loi qui prévoit un seul syndicat comme partenaire contractuel par entreprise entre en vigueur, GDL perd toute sa signification. Pour EVG, le syndicat des chemins de fer et des transports, actif pour tout le domaine du rail, comme le SEV en Suisse, il serait envisageable de poursuivre une collaboration

entre les différents syndicats comme ça se fait en Suisse. Le directeur d'EVG, Alexander Kirchner, a réitéré son offre de travailler ensemble au sein d'une communauté de négociations, à la condition que les conventions collectives soient valables de façon uniforme pour tous les collaborateurs des chemins de fer. C'est exactement de cela que ne veut pas entendre parler la GDL: elle veut des conventions propres aux mécanos, aux agents

de train ou encore aux mécanos du triage, qu'elle puisse négocier elle-même, et ne veut pas que la DB négocie également avec EVG.

Ce qui est indéniable, c'est que le droit à la grève doit être respecté, même si les Allemands s'énervent surtout contre le chef de la GDL, Klaus Weselsky, que certains médias décrivent comme l'homme le plus détesté d'Allemagne. Il y a également d'autres voix qui

s'élèvent: «Là où les grands syndicats ont cédé à la pression des employeurs, des politiques et de l'opinion publique, les petits ont saisi une opportunité», écrit Jakob Augstein dans une chronique sur le site du Spiegel. Le fait que l'Allemagne doit se soucier davantage du personnel des services publics est évident. Même le personnel des crèches est entré en grève ces derniers jours.

pmo/Hes

Pas d'augmentation depuis des années à Zurich: le SEV sensibilise les responsables

Des salaires qui stagnent

Depuis six ans, les salaires de base n'ont pas été revus à la hausse au sein des entreprises de transports de la communauté zurichoise (ZVV) qui regroupe une cinquantaine d'entreprises. Le personnel en a assez, lui qui voit les loyers et les primes de caisse maladie augmenter.



Les mécanos perdent plus de temps dans les villes qu'ici.

Le 30 avril, la délégation SEV, composée de représentants des sections VPT Forchbahn, SZU, VZO et ZSG et de notre secrétariat zurichois ont présenté une série de faits aux dirigeants de la communauté des entreprises de transports lors de leur rencontre annuelle:

Trop peu de moyens

Ces dernières années, de 2010 à 2015, les pouvoirs publics ont mis trop peu de moyens à disposition des entreprises, arguant de la mauvaise situation financière cantonale et de la faible hausse du renchérissement (+0,9% durant cette période). Les entreprises de la ZVV n'ont donc mis que 2,3%

pour les hausses de salaires, soit 0,25% en moyenne par année. Les entreprises n'ont même pas pu financer les hausses individuelles prévues par le système salarial, encore moins les augmentations générales.

«A titre d'exemple, les transports publics zurichois et oberlandais - VZO - avaient besoin de 0,65% de hausse de la masse salariale pour respecter les augmentations prévues par leur système salarial», explique le secrétaire syndical Arne Hegland. «Comme la commission des transports n'a donné que 0,3% pour 2015, la direc-

tion de la VZO n'a répercuté que ces 0,3% sur le personnel et les 0,35% manquants n'ont pas été compensés par d'autres moyens de l'entreprise.» Arne Hegland tient toutefois compte que l'entreprise a cherché plusieurs moyens pour que le personnel reçoive les hausses individuelles.

Au sein de la SZU, l'entreprise a aussi fait des économies sur les salaires: «Malgré notre système basé sur le mérite, les meilleurs employés n'ont pas forcément obtenu davantage de salaire, car il n'y avait tout simplement pas d'argent pour alimenter le système», expli-

que Daniel Wollenmann, président de la section VPT-Sihltal. Le manque d'argent a entraîné une stagnation des salaires. «Depuis 2004, mon salaire n'a été revu à la hausse qu'en 2005 et 2008, lorsque j'ai passé mes examens OFT de conducteur de bateau», raconte Björn Petersen, président de la section VPT Lac de Zurich. Son salaire a grimpé de 17% tandis que les primes de caisse maladie ont pris l'ascenseur de 35% et les loyers de 17%. «La ZVV a tout de même donné un bonus en raison de la satisfaction des clients et l'entreprise a octroyé des primes et chèques Reka presque chaque année», reconnaissent Petersen et Wollenmann. «Mais ce n'est pas durable!»

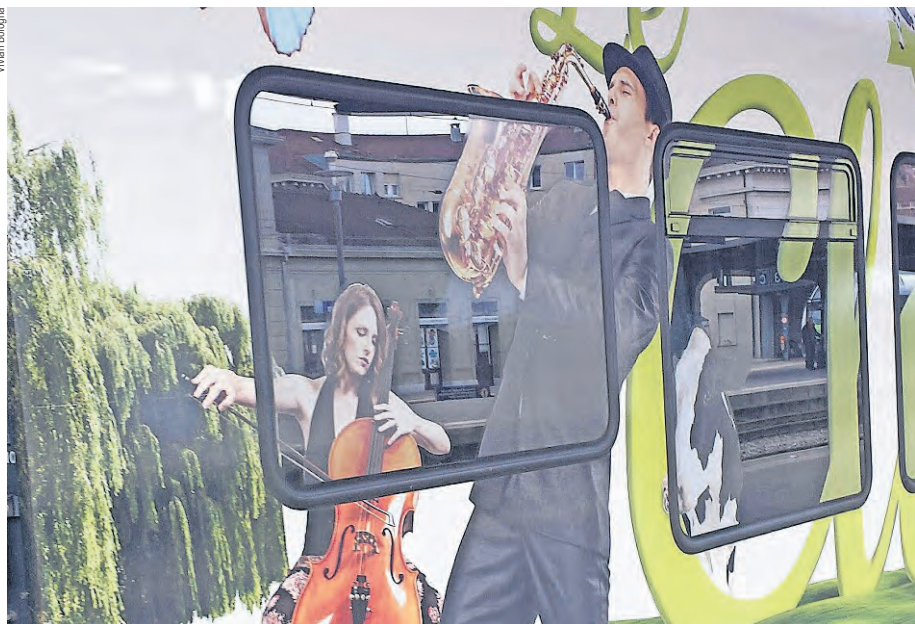
La situation décrite par le conducteur de bus et vice-président de la section VZO Dario Persico n'est guère différente. Son salaire brut a crû de 4,5% entre 2010 et 2015, alors que les primes maladie de sa famille de quatre personnes ont augmenté de 8 à 12% par année, et même de 15% cette année. Et c'est encore plus cher lorsqu'on est malade. «J'ai connu des problèmes de santé ces deux dernières an-

nées et cela m'a coûté quelque 50 000 fr. entre les franchises, les traitements et les médicaments non remboursés», témoigne Guido Hungerbühler, spécialiste en véhicules ferroviaires et mécanicien chez FB. «Heureusement, j'ai pu continuer à travailler chez FB.» Avec la hausse du nombre de passagers et des emplois en stagnation, la conduite est devenue plus pénible, aussi en raison de piétons moins attentifs, collés sur leur natel. Le risque de maladie est donc en hausse, considèrent Guido Hungerbühler et Dario Persico. Ce dernier n'oublie pas que la naissance d'un enfant occasionne souvent un déménagement: «Nombre de 3,5 pièces coûtent aujourd'hui plus de 2000 fr., plus du tiers du salaire!»

«Les gains de productivité doivent aussi bénéficier au personnel», insiste la secrétaire syndicale SEV Regula Bieri. Et sa collègue Edith Graf-Litscher de résumer: «Après six ans de stagnation, le personnel a mérité une valorisation durable des salaires. Dans les TP, il faut aussi investir dans le personnel, pas seulement dans le béton!»

F/vbo

Photomystère: «Quelle compagnie décore-t-elle si joliment ses trains?»



Le concours de **contact.sev**

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

Le ou la gagnant(e) sera tiré(e) au sort parmi les réponses correctes et gagnera un couteau de poche Outrider au logo du SEV.

Solution du concours paru dans contact.sev n° 8:

La gare de Göschenen.

Le sort a désigné **Franz Loretz, domicilié à Emmenbrück et membre PV Lucerne.**

Il reçoit 40 francs de chèques Reka.

Conditions de participation:

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

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

Sur Internet Rendez-vous sur notre site www.sev-online.ch, cliquez sur l'encadré Photomystère qui se trouve à droite sous l'agenda et remplissez le formulaire. Ce concours ne donne lieu à aucune correspondance.

Dernier délai de réception des réponses: mercredi 20 mai 2015