

## Enregistrement du temps de travail

L'ordonnance régissant l'enregistrement du temps de travail vient d'être modifiée. Quelles en sont les nouveautés?

Pages 10 à 12

## CCT renouvelée

La CCT CJ a été approuvée par les membres SEV.

Page 9



## Recrutement

# Le SEV, proche de vous tous

**Une journée sur le terrain, à la rencontre des collaborateurs CFF. Lundi 30 novembre, quantité d'articles SEV, mais aussi des bulletins d'adhésion et des conseils en tous genres, ont été distribués un peu partout en Suisse romande ainsi que dans les autres régions linguistiques.**

Le président SEV, les deux coaches des sections, les secrétaires SEV et délégués syndicaux sont allés à la rencontre de la base, sur leurs lieux de travail. La journée était placée sous la devise: Retourne ça dans tous les sens, adhérer au SEV, ça vaut le coup! En référence au petit disque promotionnel en papier, tout nouveau au SEV. Les employé-e-s CFF ont montré beaucoup d'intérêt pour ces visites, ayant souvent des questions qu'ils ont ainsi pu poser aux professionnels sur place. **Pages 2 et 3**



Jean-Pierre Etique, secrétaire syndical SEV, à la rencontre d'une partie des employés de la halle ICN des Ateliers d'Yverdon.

## Mobilisation unitaire

A l'appel des syndicats SEV, VSLF, CGT et Sud rail, plus de 70 personnes ont manifesté le 24 novembre devant la gare des Eaux-Vives. A la clé, une action symbolique, la remise d'un livre blanc représentant les futures conditions de travail dans le RER franco-valdo-genevois qui devraient entrer en service en 2019. Les syndicats craignent une privatisation du RER.

Focus en page 20

## 20 mois de

# L'heure de vérité aux TL, feu vert aux TPF

■ Un accord a été trouvé pour le renouvellement de la CCT aux Transport publics fribourgeois prolongée jusqu'à fin 2020. Cet accord a été âprement discuté en assemblées générales. Il comporte notamment le maintien de l'emploi car le canton de Fribourg a assuré l'octroi des lignes régionales aux TPF jusqu'en 2029, en exigeant en contrepartie des économies à hauteur de 4 millions de

francs de la part de l'entreprise. C'est dans ce contexte qu'un accord a été trouvé entre les syndicats, dont le SEV, et la direction des TPF.

La situation est sans doute moins réjouissante aux tl où la direction patronale a concocté une ultime volte-face dont elle a le secret. Le 26 novembre elle a retiré la proposition de système salarial qu'elle avait pourtant amenée le 4 no-

vembre. Elle a donné un ultimatum au SEV: soit il accepte la version de juillet (!), soit c'est la CCT actuelle qui sera maintenue. Les négociations sont terminées. Les membres SEV tl-len pourront s'informer le 7 décembre lors d'une conférence CCT et se prononceront sur le résultat des négociations par vote écrit.



Dernière journée de recrutement de l'année

# Ecoute, rencontres, convivialité

**Lundi, les sections CFF ont mis les petits plats dans les grands pour être à l'écoute de la base, avec des secrétaires syndicaux, le président Giorgio Tuti et le coach Baptiste Morier.**

D'Yverdon à Sion en passant par Lausanne et Genève, nombre de sections CFF sont allées à la rencontre de leurs membres lundi, distribuant bulletins d'adhésion, chocolats, stylos, etc. AS Ouest offrait même la raclette à la Rasude. Une journée placée sous le signe de la convivialité, mais aussi de l'écoute et de la rencontre. Le SEV a ainsi pu lister les besoins collectifs des membres, mais aussi recueillir des témoignages individuels. Une action appréciée par la base. Plus de photos sur [www.sev-online.ch/fr/recrutement](http://www.sev-online.ch/fr/recrutement).  
vbo



Bruno Ryf de TS Romandie en pleine discussion avec le coach Baptiste Morier pendant que les amateurs de raclette font la queue.



Poste directeur de Sion avec Baptiste, Irène, Pierre et Giorgio.



Stéphane Meuri, ZPV Léman, dans le local des agents de train à Lausanne.



René Zürcher d'AS Ouest à l'écoute dans l'agence de voyage CFF qui vient de fermer à Sion.



Bruno Ryf, TS Romandie, en discussion dans les Ateliers d'Yverdon.



# en Suisse romande



Le chef de la raclette Jean-Bernard Egger – «JiBi» – a régalé environ 70 personnes à la Rasude.



A Genève, rencontre entre Giorgio, Miriam de la ZPV Léman, «Totoche», Markus et Baptiste.



Didier Perret, représentant à la CoPe, distribuant du matériel de promotion SEV à Yverdon.

## ÉDITO

L'Office fédéral des transports nous a rappelé récemment comment annoncer une mauvaise nouvelle avec de jolis mots: «Le Conseil fédéral veut mieux répartir les surcoûts du transport régional.» Voilà comment s'intitule le dernier communiqué de presse de l'OFT. On pourrait ainsi penser que les dirigeants de la famille «Suisse» plaident pour une répartition solidaire car on le sait, main dans la main, c'est mieux. A y regarder de plus près, c'est nettement moins joli. Car le Conseil fédéral a

«Il suffit de se souvenir de ce qui s'est passé à Genève l'an dernier.» Barbara Spalinger, vice-présidente SEV

justement décidé comment il allait contribuer aux 880 millions manquants: en prenant à sa charge 160 millions, soit pas même 20%. Le reste, quelque 720 millions, doit être trouvé par le biais de gains d'efficacité des entreprises ferroviaires et de bus, la participation des usagers et usagères et les cantons. La contribution des passagers est laissée à l'aimable appréciation des entreprises de transports qui se garderont sans doute bien de faire prendre l'ascenseur au prix des billets qui a déjà énormément grimpé ces dernières années. La situation des finances cantonales est archiconnue. Ceux et celles qui s'attendent à une participation de plus de 20% vivent en plein rêve. Car au final, pour récupérer les pertes occasionnées par les baisses fiscales, il faudrait des politiques courageux. Il ne faut guère s'attendre à plus de 160 millions. Il reste donc un demi-milliard à dénicher.

Et il faut le trouver par des gains d'efficacité des entreprises de transports publics. Depuis des années, on en parle comme s'ils n'étaient pas déjà réalité, comme si dans le monde des transports publics suisses on en était encore à l'âge de la vapeur. Hélas, on doit constater que la seule vapeur dans ce contexte, c'est le brouillard que les tenants des gains de productivité produisent avec leurs messages. Car personne ne dit comment il s'agit de procéder. Conduire plus vite, ce n'est certainement pas la solution. Et même le Conseil fédéral le sait sûrement. Mais il n'ignore sans doute pas comment on est plus efficace dans les transports publics? Ni comment et où il est possible d'augmenter la productivité? Mais il n'en dit rien. Nous savons toutefois que les entreprises qui maintiennent leurs prestations ne peuvent plus faire des économies que sur un seul point: les conditions de travail du personnel.

Avec à la clé des conséquences bien connues. Il suffit de se souvenir de ce qui s'est passé à Genève aux TPG il y a un an. Il est temps de rafraîchir la mémoire des politiciens sans courage et du Conseil fédéral.



## CFF: cartes sur table

La Confédération proclame le 26 octobre qu'elle va investir comme jamais dans l'infrastructure du rail, 13,2 milliards jusqu'en 2020 (en attendant la suite, le projet PRODES qui sera connu en 2018). Et le 5 novembre, les CFF, par définition l'acteur essentiel du réseau, annoncent le plus important programme d'économies de leur histoire: 550 millions par an jusqu'en 2020 (dont « la suppression de 900 postes environ »), puis 1,75 milliard, toujours par année, jusqu'en 2030.

Ces deux faits et ces chiffres sont tellement contradictoires qu'ils passent au-dessus du niveau de compréhension du commun des mortels, y compris des médias. Bof!, du moment que les trains continuent de rouler, on verra bien. Précisément, il faut voir. Tout voir.

Rappel. A dater du 1<sup>er</sup> janvier 2016, la Confédération, suite à la décision du peuple sur FAIF, a la responsabilité de l'ensemble de l'infrastructure ferroviaire du pays, CFF et compagnies privées. Le 26 octobre, l'OFT a publié le projet de message qui assure la transition entre la situation actuelle et la nouvelle. Ce message contient un audit du réseau, définissant précisément ligne par ligne les lacunes actuelles et les besoins jusqu'en 2020. 7,6 milliards sont prévus pour les CFF et 4,9 milliards pour les compagnies privées (sans matériel roulant). Les chiffres sont étayés, ils tiennent compte de la croissance du trafic, peut-être pas autant que les CFF l'espéraient.

Presque simultanément, les CFF lancent donc un programme « RailFit 20/30 » comprenant deux volets: 1) réduction drastique des coûts, 2) révision de leurs concepts d'offre et d'exploitation. Pour le point 1), les chiffres cités dans le communiqué de presse sont tellement incohérents, en particulier en regard des investissements prévus par l'OFT jusqu'en 2020 et de la



croissance du trafic prévue (+35%), qu'ils en perdent toute signification. Retenons simplement en matière du secteur du personnel, la déclaration du PDG Andreas Meyer dans « Schweiz am Sonntag » du 8 novembre: «... je compte bien réduire les emplois à travers les départs naturels; de toute façon le contrat collectif exclut les licenciements». D'autre part, il précise bien aux journalistes « ne spéculer pas avec les emplois!». Bien. A noter une phrase à propos des autres coûts que ceux du personnel: « les coûts globaux du système ferroviaire vont augmenter fortement d'ici à 2030, entre autres en raison (...) de l'aménagement de nouvelles infrastructures telle que la ligne diamétrale de Zurich, du volume d'entretien et du renforcement des prescriptions législatives et réglementaires ». Cette mention de la gare DML de Zurich comme facteur national de coûts, alors qu'elle vient d'être inaugurée pour les trains IC Ouest-Est qui l'emprunteront dès le 13 décembre prochain, n'est pas anodine. En effet, les pentes et rampes qui en permettent l'accès (jusqu'à 38%) imposent des coûts de traction démesurés: il a fallu prévoir le chauffage des rails pour améliorer l'adhérence et deux locomotives au lieu d'une sont nécessaires pour chaque train IC, obligatoirement sur tout le parcours. A ce facteur de coûts,

les CFF auraient pu ajouter le maintien de la ligne de façade du Gothard. Heureusement pour ce cas, il est encore temps: après la remise en état du tunnel routier du Gothard, les CFF pourront renoncer à la ligne de façade (la remettre au Matterhorn-Bahn, par exemple, pour une exploitation touristique en liaison

avec le Glacier Express).

L'économie à réaliser est de 50 millions par an. En période de

diminution drastique des coûts, ce n'est certainement pas aux CFF de financer cette ligne au trafic prévu de... 600 voyageurs/jour après l'ouverture du tunnel de base. A propos, pour les CFF, combien vaut le tunnel de façade? 1 franc ou 1 milliard ou 2 milliards de francs? A l'époque, les CFF avaient dû le payer très cher.

La révision des concepts d'offres et d'exploitation doit être saluée. Mais attention à propos de l'horaire cadencé! Les CFF, depuis quelque temps, ne cessent de proclamer que les trains ont un taux de remplissage de 30%; il s'agit pour eux de contrer les plaintes de voyageurs à propos du manque de places assises dans certains trains. Mais maintenant cette affirmation qui n'est que très théorique (elle est basée sur la totalité des places assises offertes dans les trains circulant entre 5 h et minuit) se retourne contre les CFF. Il est facile en effet d'en conclure que « ce taux de remplissage est la preuve que la majorité des trains sont quasi vides, il y a donc un immense gaspillage aux CFF ». Il faut se souvenir que si 1,2 million de personnes (tendance en hausse constante) utilisent le train chaque jour dans notre pays, c'est exclusivement grâce aux facilités offertes par l'horaire cadencé. Celui-ci doit donc être constamment amélioré, affiné par des mesures tarifaires adéquates, mais surtout pas réduit. Le rail suisse scierait la branche qui fait son succès.

Face aux nouvelles formes de concurrence routière en développement, bus intervalles, voitures automatiques, la pire attitude serait de jouer à l'autruche. Les CFF doivent s'employer à imaginer des systèmes de liaisons domicile-domicile combinant, au moyen des nouvelles technologies, les avantages des transports collectifs et individuels. Le Swisspass et ses développements doivent ouvrir des portes dans ce sens. Dans un pays aux multiples agglomérations, où l'emprise au sol des infrastructures n'est pratiquement plus extensible, c'est l'investissement d'avenir.

Michel Béguelin

### Programme de stabilisation 2017–2019 de la Confédération: un coup de massue inutile

Le Conseil fédéral se trouve sur la mauvaise voie, lui qui présente un programme de démantèlement injustifié, dont la population devra payer le prix à travers une dégradation des prestations et des hausses d'impôts. Ce coup de massue est inutile, car, pour les années 2017–2019, les cantons n'auront pas besoin, dans le cadre

de la troisième réforme de l'imposition des entreprises, qu'on leur verse de l'argent par le biais de mesures transitoires. Néanmoins, le Conseil fédéral et le Parlement fédéral veulent atténuer les effets pour les cantons de ce changement d'imposition en leur versant plus d'un milliard de francs. De plus, ils ne veulent pas

revenir sur les énormes pertes fiscales au sujet desquelles ils ont trompé le peuple lors de la 2<sup>e</sup> révision de l'imposition des entreprises. En fin de compte, on crée par ce biais un besoin artificiel d'économies de plus d'un milliard, que de vastes pans de la population devront éponger. Ce n'est pas seulement le personnel

de la Confédération qui est visé, lui qui est déjà concerné par des mesures d'économies actuellement appliquées et devra encore contribuer pour 344 millions de plus. Cette fois, ce sont de larges pans de la population qui sont touchés. Il est particulièrement choquant que, sur le dos des plus faibles, des bénéficiaires de

rentes AI et de PC, l'on veuille économiser 120 millions, respectivement 150 millions de francs. Et les économies les plus importantes devront être faites dans la formation. L'USS rejette énergiquement cette politique financière irresponsable qui fait payer à la population l'addition des cadeaux fiscaux offerts aux entreprises. **uss**

■ Transports publics fribourgeois

## Résultat validé par les membres

**Les trois assemblées syndicales des sections VPT TPF ont eu lieu en fin de semaine dernière. Les membres ont donné leur accord aux résultats des négociations salariales, non sans pointer du doigt certaines maladroites des TPF, comme les tablettes mises en service ces derniers mois, qui compliquent quelque peu l'organisation des collaborateurs.**

Dans le courant 2015, le canton de Fribourg a assuré l'octroi des lignes régionales aux TPF jusqu'en 2029, en exigeant en contrepartie des économies à hauteur de 4 millions de francs de la part de l'entreprise. Cette garantie obtenue par les TPF assure une certaine stabilité et la sécurité de l'emploi pour les collaborateurs, aspect non négligeable. Parallèlement à ces 4 millions de francs, il fallait également trouver de l'argent pour la caisse de pensions, la primauté de prestations faisant la place à la primauté de cotisations. Les sections VPT TPF ont alors proposé de négocier tout ensemble, la caisse de pensions, les 4 mil-

lions d'économies et les négociations salariales 2016.

Les TPF avaient en tête, dès le départ, quelques idées de mesures concernant le personnel. La délégation syndicale a su réduire au maximum les inconvénients pour les travailleurs et les résultats ont finalement été acceptés par les membres des trois sections VPT TPF, mais non sans discussion. En effet, il y a des points très positifs: la CCT TPF, qui est une bonne CCT, est prolongée jusqu'à fin 2020; une prime de 500 francs est versée chaque année en chèques Reka (donc pas de négociations salariales durant ces prochaines années); la progression du système salarial est garantie; les conducteurs-formateurs obtiennent une classe supplémentaire dès 2016 et une bonification de temps pour 2015; le coût de la vie sera compensé si l'indice devait dépasser 109.6 et des mesures d'accompagnement du nouveau régime de prévoyance sont mises en place.

En revanche, les membres SEV déplorent l'introduction du paiement de l'abonnement FVP à hauteur de 200 fr. (2<sup>e</sup> classe) et 400 fr. (1<sup>e</sup> classe) et le paiement de la prime d'assurance accident non professionnel par le collaborateur, à

savoir 1,68% en 2016. La perte au niveau des uniformes, avec une diminution du nombre de points dès 2018, est également un point négatif.

### Ne pas se précipiter

Au final, cet accord a été accepté par les membres, mais ceux-ci souhaitent tout de même rappeler à leur direction qu'un certain nombre de changements intervenus ces derniers mois dans l'entreprise prennent du temps pour être parfaitement en place. Et que les périodes de transition ne sont pas toujours faciles à vivre! A titre d'exemple, la publication des tableaux de service uniquement sur les tablettes des collaborateurs n'est pas du tout satisfaisante. Les collègues s'impatientent, la bourse d'échanges n'étant pas encore opérationnelle. Leur organisation familiale et leur vie sociale en subissent les conséquences. Les travailleurs ont l'impression que certains changements se font à toute allure à leur détriment, alors qu'il conviendrait de tester et finaliser les nouveaux processus auparavant, sans que le personnel ait à pâtir d'essais infructueux ou de retards de mise en service...

Henriette Schaffter

VPT tl et LEB

## « C'est vous qui avez le dernier mot »

**Les membres de la section tl et LEB choisiront le lundi 7 décembre s'ils acceptent le résultat des négociations CCT ou non. La délégation patronale s'est présentée à la dernière séance de négociations avec un ultimatum peu au goût des représentants syndicaux.**

Alors que la délégation syndicale s'était réjouie début novembre d'avoir entrevu la possibilité d'un accord satisfaisant

pour tous, ce n'était déjà plus le cas le 26 novembre. « Vous devez valider le document présenté en juillet dernier ou alors la CCT actuelle s'applique »: l'ultimatum de la direction, présenté en début de séance de négociations, a mal passé du côté des représentants des employés.

Après cette fin de négociations abrupte, trop d'incertitudes subsistent quant au nouveau système salarial. Le mandat de la délégation n'est donc pas rempli, selon Christian Fankhauser, secrétaire syndical SEV, puisque la mission de négociations allait bien plus loin.

Le système salarial tel que proposé n'est pas satisfaisant aux yeux du SEV, celui-ci comprenant des augmentations trop faibles, pas de reconnaissance envers les porteurs de CFC et des enclassements imposés par la direction. C'est pourquoi la section organise **une conférence CCT le 7 décembre 2015 à 19h30**. Les résultats des négociations y seront présentés en détail, ce qui permettra aux employés de se forger une opinion avant de décider s'ils acceptent ou refusent le résultat des négociations. Le matériel de vote sera envoyé cette semaine. **Henriette Schaffter**

CARNET DE BORD

## L'angle mort de la pensée économique

Les 300 plus riches de Suisse ont encore creusé l'écart! Oui, nous annonce le magazine «Bilan» qui fait son classement, à elles seules ces fortunes accaparent 671,7 milliards de francs, ne laissant aux 8237400 autres habitants de la Suisse dont je fais partie que les 140,8 milliards de francs du PIB. Faites le calcul, ça nous laisse tout de même pas trop à partager entre nous. Mais disons que ce ne serait pas si inquiétant s'il n'y avait en même temps l'implacable logique des «économies». Il faut faire des économies, non pas pour remplir nos bas de laine pour l'hiver qui vient, mais pour que la rentabilité augmente et donc permette aux actionnaires, ces 300 fortunes, d'augmenter la distance!



Rappelons des choses simples: pour avoir de l'argent, mieux vaut l'hériter (20% sont des héritiers dans le classement de «Bilan»), le garder (le monopole des grandes fortunes reste entre les membres du même club) et user de tous les outils de la propagande et de la communication pour que cela ne soit pas remis en question.

Pour exemple, un quart de ces fortunes (26,7%) ont choisi de s'installer au bout du lac et par un tour de passe-passe que je ne m'explique pas, ils ont convaincu la population qu'il ne faut pas les imposer trop durement, sinon ils pourraient s'en aller. Conséquence, l'Etat s'endette et doit faire des économies. Il exige donc des fonctionnaires qu'ils réduisent leurs salaires et augmentent leur productivité.

Tout aussi nécessaire, rappelons-nous, que la toute-puissance de l'économie, son statut de «science» est une vue de la pensée. Si l'on revient à des moments où l'Histoire change de vision, comme la Renaissance ou les Lumières, on ne peut que constater l'angle mort dans lequel un paradigme (c'est-à-dire un système de pensée comme la pensée économique) nous place. Aujourd'hui, nous ne sommes pas capables de penser avec d'autres concepts et valeurs que ceux de l'économie. Tout, jusqu'à nos affections ou nos émotions, est évalué et perçu à travers ce cadre. Ne dit-on pas «gérer ses sentiments», «s'économiser», «profiter de son temps libre», «capitaliser son réseau»? Cette vision du monde nous pollue la tête, colonise notre intelligence, envahit notre imagination. Comme si l'économie était une science exacte! C'est seulement une discipline prospective qui utilise des mathématiques. La loi de l'économie serait que le «marché» agirait comme Dieu pour le bien de tous et redistribuerait avec intelligence les richesses. Pourtant c'est comme croire aux rennes du Père Noël: il y a eu suffisamment de krachs boursiers et de faillites retentissantes, sans compter la crise de la dette, pour que nous essayions de penser ailleurs.

Les fonctionnaires genevois qui descendent dans la rue sont une occasion de réévaluer notre pensée. Est-ce vraiment ce que nous voulons, ce monde où très riches ne savent plus comment dépenser leur argent et où la multitude peine à joindre les deux bouts, où l'inégalité est érigée en règle, où l'éducation, la santé, la sécurité sont aléatoires et hasardeuses? Pour moi cela ressemble furieusement aux meilleurs moments du 19<sup>e</sup> siècle. Et c'est bien dans ces moments-là de l'histoire que la pensée, si spécifique à l'humain, devrait se mobiliser. Non?

Valérie Solano







Journée de formation des femmes 2015

# Comment jongler entre travail et famille

*C'est une spécialiste de la médecine des genres, Elisabeth Zemp-Stutz, qui a animé la première partie de la Journée des femmes à l'hôtel Bern, le vendredi 20 novembre. Ont suivi divers ateliers utiles pour toutes les femmes qui conjuguent travail et famille.*

La journée de formation affichait déjà complet depuis plusieurs semaines. C'est toujours une journée très courue au SEV.

L'oratrice du matin, Elisabeth Zemp-Stutz, avait déjà été interviewée en juin dernier par notre rédaction. Elle a expliqué les différences entre homme et femme du point de vue médical. Elle a notamment parlé longuement du tabagisme et des raisons qui amènent les individus à fumer, différentes selon le sexe. Elle a également comparé les statistiques de fumeurs selon les pays, constatant qu'en Suède il y a davantage de femmes fumeuses que d'hommes, qu'en Norvège et au Danemark, hommes et femmes sont plus ou moins à égalité, mais qu'ailleurs, les hommes fument davantage que les femmes, et pour d'autres raisons. La prévention du tabagisme doit donc être différenciée selon qu'on cible les



Une salle pleine et très attentive, comme à chaque journée de formation des femmes.

femmes ou les hommes. Le poids est également un sujet très sensible chez les femmes: elles se voient toujours plus grosses qu'elles ne le sont en réalité tandis que chez les hommes, c'est le contraire! Mais ce sont quand même les hommes qui sont plus concernés par le surpoids et les problèmes qui vont avec.

## Les femmes sont traitées différemment

Lors d'un infarctus par exemple, on a constaté que les femmes mettent davantage de temps pour se rendre à l'hôpital et commencer une thérapie. Elles vont aussi nettement moins souvent dans des cliniques de réhabilitation que les hommes. En résumé, elles ne sont pas traitées de la même manière que leurs collègues masculins. En ce qui concerne

les médicaments, Elisabeth Zemp-Stutz a souligné que la plupart des études ont été réalisées sur des hommes. Alors qu'il faudrait peut-être une pharmacie pour les hommes et une autre pour les femmes!

## Changements à la commission des femmes

Dans la partie purement statutaire, Lucie Waser, déléguée SEV à la promotion de l'égalité,

a remercié Irène Avanthey pour son engagement dans la commission des femmes. Celle-ci vient de prendre sa retraite (au 1<sup>er</sup> décembre) et quitte la commission, après y avoir siégé pendant 12 ans comme représentante de TS.

La commission accueille quatre nouvelles représentantes: Elisabeth Küng, VPT, Brigitte Fanjak, ZPV, Claudia Zeindler et Béatrice Luisier (qui s'est

annoncée spontanément lors de la journée), toutes deux AS. Manque cependant désormais une représentante de la sous-fédération TS.

## Ateliers durant l'après-midi

Cinq ateliers étaient organisés, auxquels les participantes s'étaient inscrites avant la journée: le management du temps du point de vue des femmes, un esprit sain dans un corps sain, l'alimentation et l'exercice physique pour les femmes avec des horaires irréguliers, fixer des limites de manière consciente (prévention du burn-out) et vivre dans un monde en constante mutation à l'âge de la retraite.

Dans l'atelier de prévention du burn-out, animé par une psychologue zurichoise, les participantes ont pu apprendre à dire non et à se fixer des priorités et des limites. L'animatrice a notamment préconisé de s'accorder un temps de réflexion avant de prendre une décision, de ne pas dire oui automatiquement et de le communiquer clairement et poliment.

## « Non » est une phrase complète

Pas besoin de justifier un non, d'invoquer les raisons, de s'excuser. Le « non » doit suffire. La personne qui dit non à autrui dit oui à elle-même et à ses propres limites. Les hommes l'ont peut-être mieux compris que les femmes... Reste à s'exercer et choisir plutôt le time-out que le burn-out.

Henriette Schaffter

## Discours du président pour célébrer les 30 ans



Ceux qui ont encadré la commission des femmes SEV durant ces 30 ans, à droite de Lucie Waser, actuelle déléguée: Cornelia Hügi-Mäder, Helene Weber, Barbara Amsler, Nick Raduner, René Zimmermann; manque Wanda Suter sur la photo.

La première journée des femmes SEV a eu lieu en 1985. Giorgio Tuti a rappelé lors de cet anniversaire que la première commission des femmes a été fondée en 1959: « Nous n'avons pas été les plus rapides. » La première femme qui a siégé au comité a été Uma Kaufmann, garde-barrière, dans les années 70.

pan/Hes



Irène Avanthey a été remerciée pour les 12 années passées à la Commission des femmes.



Un atelier était orienté sur l'alimentation et l'exercice physique pour les femmes ayant des horaires irréguliers.



VPT du Jura

# Un tout jeune président et une CCT renouvelée avec succès

Les participants à l'assemblée d'automne, le 20 novembre au Cernil, ont tous dit «Oui» à la CCT CJ 2016, qui sera valable jusqu'à fin 2019 et qui apporte quelques améliorations bienvenues.



**C'était une assemblée importante pour les membres de la section VPT Jura, puisqu'il fallait prendre connaissance des résultats des négociations CCT, des négociations salariales 2016 (en partie) et élire un nouveau président de section.**

Jean-Pierre Etique, secrétaire syndical SEV, a passé en revue les points essentiels de la CCT. Il a souligné que la direction avait compris, après un départ hésitant, qu'il était important de faire une bonne CCT. Les quatre séances de négociations ont donc eu lieu dans un climat constructif, comme le précise Jean-Pierre Etique. Une commission du comité a par ailleurs passé beaucoup de temps cette année pour préparer ces négociations.

## Mieux que l'ancienne CCT

Ce renouvellement apporte diverses améliorations, notamment en matière de temps de travail, puisqu'en présence d'un solde négatif en fin d'année (de la responsabilité de l'employeur), le solde est compensé par l'employeur. Les contrats à durée déterminée sont désormais également soumis à cette CCT, ainsi que

les apprentis. Au niveau des vacances, il n'y a pas de changement fondamental, mais une semaine de vacances aura désormais la même valeur pour tout le monde: le personnel d'exploitation aura la possibilité d'avoir les week-ends complets qui entourent les vacances, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent. De plus, le processus en cas de mesures disciplinaires est clairement défini et ne permettra pas le traitement partial. Si un employé reçoit un avancement dans l'année, il ne doit plus attendre le début de l'année suivante pour toucher son augmentation, mais seulement le début du mois suivant.

## Revendications salariales 2016

Une séance de négociations a eu lieu le 1<sup>er</sup> décembre après notre délai rédactionnel. Un seul point restait en effet en suspens: l'indemnité de formation pour les conducteurs bus/trains lorsqu'ils sont chargés de la formation d'aspirants. Le reste est déjà réglé: il n'y aura pas d'augmentation réelle des salaires en 2016, vu les économies auxquelles doivent faire face les CJ. La promotion selon le système salarial est assurée, il n'y aura pas de diminution de salaire si l'IPC est négatif. On a obtenu une revalorisation des bas salaires,

à savoir le personnel de la voie non diplômé. L'indemnité pique-nique de cette catégorie est également revue à la hausse, et sera de 200 francs par mois, au lieu de 180. Des chaussures de sécurité sont «offertes» aux employés, à une valeur illimitée (au lieu de 150 francs maximum auparavant). Les employés pourront bénéficier de congés payés en cas de maladie d'un proche, à raison de trois jours par cas de maladie et dix jours si la situation est exceptionnelle.

Les CJ avaient demandé, en début de négociations, de pouvoir diminuer la durée du droit au salaire en cas d'incapacité de travail. Le SEV a dit non de

manière catégorique et les CJ ont rapidement abandonné leur idée. Au final, aussi bien le résultat des négociations CCT que le résultat des négociations salariales 2016 ont été acceptés par l'assemblée.

## Changements au comité

Alain Gigon avait remis sa démission, se sentant moins motivé et arrivant bientôt à la retraite, tout en sachant que «des personnes motivées étaient à ses côtés, notamment suite aux négociations CCT». Alain restera néanmoins membre du comité.

Jean-Michel Mérillat démissionne également de sa fonction de membre. Sont élus à

l'unanimité Aurélien Mouche, président, et Vincent Hennin, membre du comité. Philippe Müller, François Claude et Domenika Steck sont élus à la commission de gestion. Les jubilaires, en partie absents, seront fêtés lors de l'assemblée de printemps.

Henriette Schaffter

## NOUVEAU PRÉSIDENT

**Aurélien Mouche** a 27 ans, travaille comme conducteur de train et habite aux Genevez. Il est au comité de la section depuis 5 ans.



De gauche à droite: Jean-Pierre Etique, secrétaire syndical SEV, Alain Gigon, désormais ancien président et membre du comité, Jean-Michel Jourdain, membre, John Schneider, membre, Aurélien Mouche, nouveau président, Vincent Hennin, membre, Jérôme Mugny, membre, Pascal Vuille, membre et Philippe Tschudi, membre. Manque sur la photo: Jean-Michel Theurillat.

Les nouvelles règles confirment au moins une chose: le temps de travail doit être noté

«Cet enregistrement est important pour prémunir les salarié-e-s contre le travail gratuit et le stress ainsi que leurs répercussions sur la santé.»

Luca Cirigliano, secrétaire central de l'USS



# Nous travaillons assez et nous pouvons le prouver

**La fréquence des violations de la loi sur le travail augmente. Les règles en matière de temps de travail maximal journalier ou mensuel ainsi que sur le travail de nuit et du dimanche ne correspondraient plus à la réalité, seraient dépassées selon certains. Au nom de la libéralisation, on demande des règles plus souples, qui signifient souvent péjoration des conditions pour les employés et profit maximum pour les entreprises. Un temps de travail non noté est la porte ouverte au travail gratuit et à l'exploitation des employés.**

Il n'y a guère de loi aussi peu respectée, pas d'autre ordonnance systématiquement contournée que celle concernant l'obligation de l'employeur de noter le temps de travail de ses employés. Le début du travail, la fin, les pauses, tout doit être noté quotidiennement. On doit pouvoir fournir les informations sur demande des autorités, ceci jusqu'à cinq ans en arrière! Celui qui connaît la pratique dans les tribunaux du travail constate une autre réalité: on ne note souvent pas ou alors de façon bâclée. Et là où il y a l'information, elle n'est pas contre-signée. Il est clair alors que celui dont on n'enregistre pas le temps de travail peut réclamer des heures supplémentaires ou des jours de compensation à sa guise.

## Le temps de travail doit être contrôlable

L'obligation d'enregistrer le temps de travail est spécifiée dans la loi sur le travail. L'employeur doit donc être en mesure de prouver de quelle heure à quelle heure l'employé a travaillé. Les autorités doivent pouvoir contrôler la durée du travail et l'horaire de travail (en particulier le travail de nuit et le travail du dimanche), ceci

indépendamment du lieu de travail, fixe ou itinérant. Des entrées incorrectes de la part de l'employé ou de l'employeur ou encore des incitations à noter de fausses informations («Tu timbres à six heures mais après tu continues à travailler pour terminer cette tâche») sont considérées comme des falsifications illégales. Le solde de temps doit être tenu mensuellement et communiqué par l'employeur à l'employé. Des dépassements de temps de travail (13 heures par jour ou 45 heures par semaine) sont interdits. Le travail de nuit ou du dimanche est également interdit sans autorisation spécifique, dans certaines branches.

## Renonciation à l'enregistrement du temps de travail

Les employeurs aiment bien la formule suivante, qui est illégale: on renonce à l'amiable à enregistrer le temps de travail. Ce qui signifie que l'employé ne peut jamais faire valoir d'heures supplémentaires, quoi qu'il ait fourni comme travail. Mais comme la charge de travail augmente à peu près dans toutes les fonctions, il y a un grand risque que le temps de travail à fournir devienne toujours plus important. Et dans le cas du

«temps de travail basé sur la confiance», comme on l'appelle, on ne peut rien prouver.

## Il est nécessaire de définir clairement les termes utilisés

L'autonomie au niveau du temps (durée du travail et délai de remise des travaux) concerne, dans une pratique stricte, seulement les artistes (écrivains, compositeurs, peintres), qui travaillent sans mandat clair. Tous ceux qui travaillent sous mandat (également les indépendants) ont au moins une obligation, un délai pour lequel le travail doit être prêt.

## L'autonomie pure est très rare

Dans un sens moins strict, on peut dire que celui qui décide seul de son horaire de travail, du temps qu'il consacrerà à sa tâche et du lieu dans lequel il travaillera, est autonome. On parle alors plutôt de mandats, et ce qui importe avant tout dans ces cas-là, c'est que les mandats soient remplis. L'employé devient alors lui-même l'entrepreneur, et supporte les risques: si le mandat n'est pas rempli, il n'obtient pas le salaire convenu; et si le travail dure plus longtemps, le salaire horaire diminue en conséquence.

## Travail de nuit sans preuve

L'«enregistrement simplifié du temps de travail» est une variante dans laquelle on note la durée du travail, mais ni le début, ni la fin. Le travail de nuit est ainsi possible sans autorisation requise. La prise de pauses (repas ou café) n'est pas du tout contrôlable non plus. Elle sera possible à l'avenir, dans des conditions cadres définies, pour les travailleurs ayant une autonomie pour au moins un quart de leur temps de travail et à condition qu'ils aient donné leur accord.

## Des dispositions non contrôlées

Le temps de travail basé sur la confiance ne peut pas être comparé au fait d'être autonome au niveau de la durée du travail. Dans une relation basée sur la confiance, les prescriptions légales restent valables (durée quotidienne maximale, pas de travail de nuit ni du dimanche et respect d'un temps de travail défini) mais il n'y a pas de contrôle. L'employé endosse donc la responsabilité de ne pas travailler au mauvais moment. Les heures supplémentaires ne peuvent pas être notées et il n'y a donc pas de dédommagement possible. Celui qui par contre peut effectuer son tra-

vail en moins de temps a finalement davantage de temps libre. Le temps de travail basé sur la confiance ne fonctionne que lorsqu'il n'y a pas de contrôles «cachés», par des supérieurs hiérarchiques ou par des collègues de travail. Cela est pratiquement possible uniquement lorsqu'un employé doit fournir un travail de manière autonome et seul. Souvent cela s'approche alors de la libre entreprise, où l'employé accepte un mandat. Un exemple classique de tels rapports de travail: un journaliste freelance, qui est considéré par la loi comme un indépendant, à quelques exceptions près.

## Ces chers horaires variables

Dans le cadre d'horaires variables ou flexibles, l'employeur renonce à connaître le début exact et la fin du travail ainsi que la quantité et la durée des pauses. Il y a par contre des heures bloquées, lors desquelles tous les travailleurs doivent être à leur poste de travail. Souvent il y a des règles, comme quoi, si on a travaillé davantage «en avance», on peut prendre un après-midi de congé par exemple, en compensation. C'est assez typique

Suite en page 12





La timbreuse classique va désormais appartenir au passé. Ce qui comptera à l'avenir, c'est la quantité d'heures travaillées.

## Dans les chemins de fer, ce sont surtout la gestion et l'administration qui sont concernées

La loi fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics, appelée communément loi sur la durée du travail (LDT) règle, comme son nom l'indique, les conditions en matière de temps de travail. L'ordonnance relative à la loi sur la durée du travail (OLDT) indique dans son article 19: « Pour tous les services soumis à la LDT, l'entreprise établira un tableau de service avec représentation graphique de la durée du travail quotidien, selon le modèle de l'annexe A (tableau de service). » Les dispositions vont donc dans le détail en fournissant même des modèles de tableaux de service. Tout y est décrit minutieusement: la durée du travail, les pauses, la durée du repos, etc., et ceci également lorsqu'un tour ne peut être commencé ou terminé à l'heure exacte pour des raisons de

maladie, absences, conditions météo ou autres. Cela ne concerne pas que les mécaniciens de locomotive mais tous les métiers actifs dans le transport de voyageurs ou de marchandises et aussi indirectement, comme la vente de billets par exemple. Cela concerne également les métiers de la voie et de l'entretien des installations ferroviaires, les personnes chargées de produire, de transformer, de gérer et de transmettre de l'énergie électrique et le personnel fournissant des services accessoires, comme les wagons-lits, les wagons-restaurants, mini-bar, etc.). En clair, le personnel chargé de fournir des prestations de service. L'ordonnance exclut toutefois le personnel administratif. En résumé, le renoncement à l'enregistrement du temps de travail n'est possible, dans les transports publics, que

dans les services administratifs. Autrement dit, même le personnel des guichets, les cadres dans les gares ou les chef d'ateliers appartiennent au personnel de l'exploitation et ne peuvent renoncer à noter leur temps de travail.

Au niveau du personnel administratif, les entreprises des transports publics ont agi de manière différenciée jusqu'à présent.

En 2010, Eveline Mürner, responsable de la politique du personnel CFF, expliquait que 86 % des employés travaillaient en enregistrant leur temps de travail. N'enregistraient pas leur temps de travail « les 3 % de cadres supérieurs et employés soumis au CO, ainsi que les 5 % d'employés des (anciennes) fonctions 21 à 29, pour qui le renoncement à l'enregistrement était obliga-

toire », ainsi que 6 % des collaborateurs classés dans des fonctions allant jusqu'à 20. Ces derniers avaient fait ce choix de leur propre gré selon elle (voir *contact.sev* 12/2010).

Les employé-e-s CFF racontent pourtant que beaucoup ont été forcé-e-s à choisir cette option. Depuis cette date, la part du personnel ayant renoncé à enregistrer le temps de travail a encore augmenté et se situe actuellement à 20 %.

Au BLS, la situation est meilleure avec, selon la porte-parole Helene Soltermann, 90 % qui notent le temps et 10 % qui ne le font pas (ceux qui ne sont pas soumis à la CCT). Soltermann accorde une grande importance au fait que « même les chefs de dépôt notent leur temps de travail puisqu'ils travaillent dans un domaine lié à

la sécurité, alors qu'ils ne sont pourtant pas soumis à la CCT. »

Aux RhB, on n'a pas de chiffres concernant les personnes qui renoncent à l'enregistrement du temps de travail, mais on sait qu'il n'y aura pas besoin de grande adaptation: selon le secrétaire syndical SEV Peter Peyer, il y a une clause dans la convention d'entreprise, qui permet cette renonciation pour les cadres ayant de hauts salaires, mais qui n'est pas beaucoup utilisée.

Cette clause ne concerne pas beaucoup d'employés. Yvonne Dünser, porte-parole des RhB, explique que l'entreprise souhaite un règlement à ce sujet, tout comme le syndicat.

Au BLS, mais surtout aux CFF, il y aura besoin de nombreuses adaptations pour coller à la loi (voir encadré page 12). **pan/Hes**

## Il y a grand besoin de changer les règles existantes

Les employé-e-s ayant un revenu de plus de 120 000 francs, bénéficiant d'une grande autonomie en matière de travail et d'horaire (50 % des horaires de travail au moins fixés librement) peuvent être libérés de l'obligation d'enregistrer le temps de travail, lorsqu'ils sont soumis à une CCT. Cette nouvelle règle a une grande influence sur les CFF, puisque les directives K 130.1 et K 131.1 deviendront ainsi obsolètes. Même la phrase de la directive K 131.1 n'est pas suffisamment claire: «Lors d'activités soumises à la LDT, les collaborateurs pouvant renoncer à l'enregistrement du temps de travail doivent tout de même fournir des données sur leur temps de travail.»

Désormais, celui qui gagne moins de 120 000 francs par année doit noter son temps de travail, qui peut ainsi être contrôlé. Ce qui

signifie qu'à l'avenir, les heures supplémentaires devront à nouveau être compensées ou payées.

Le renoncement à l'enregistrement du temps de travail n'est possible que lorsque les trois conditions sont réunies (salaire, autonomie et CCT). Il serait possible de négocier une mini-CCT pour les cadres qui n'y sont pas soumis actuellement, si les syndicats et les CFF le souhaitent. Le SEV ne s'attend certes pas à une recrudescence de membres par ce biais, puisque cela ne concerne qu'un cercle restreint de collaborateurs. Il reste cependant toujours ouvert à tous.

Jusqu'à présent, les collaborateurs au niveau d'exigence K à O avaient l'obligation de renoncer à enregistrer le temps de travail. Ceux d'un niveau d'exigence jusqu'à J pouvaient le faire s'ils le

voulaient, pour autant qu'ils aient l'autonomie nécessaire en matière d'horaires. Cette notion a été utilisée aux CFF de manière particulièrement large.

Tout comme aux CFF, seul un cercle restreint de collaborateurs pourront renoncer à l'enregistrement de leur temps de travail au BLS, s'il y a bien sûr un accord dans la CCT. Mais le BLS était déjà plus restrictif auparavant et il y aura par conséquent moins de changements à apporter avec la nouvelle réglementation.

Aux RhB, il n'y aura pas beaucoup de collaborateurs supplémentaires qui devront noter leur temps de travail. Le secrétaire syndical de Coire estime qu'il devrait y en avoir seulement quelques-uns, par exemple dans le domaine informatique. Et pour tous ceux qui notaient déjà, rien ne va changer. **pan/Hes**

### Suite de la page 10

du domaine administratif et du back office.

### Travail par année et plus par semaine

Actuellement, il est de coutume de noter le temps de travail hebdomadaire dans le contrat de travail. Ceci même dans des branches subissant de grandes différences saisonnières, comme la construction ou tout ce qui touche au jardinage-paysagisme. Il est néanmoins possible de travailler davantage l'été et un peu moins l'hiver, si l'on reste dans le cadre des limites maximales énumérées ci-dessus (et il y a encore d'autres règlements spécifiques dans chaque branche). Différentes associations patronales (celles des banques, des assurances, des fiduciaires, la branche juridique et les mé-

dias) aimeraient supprimer cette réglementation. Ne resterait alors que le temps de travail annuel. Du côté des employés, donc des syndicats, on y voit une tentative de rendre le contrôle du temps de travail impossible. Et cela équivaut à une attaque de la protection de la santé des travailleurs, qui permet de faire travailler quelqu'un tellement que ça peut mener jusqu'à l'accident. Et ceci dans un pays où la productivité est une des plus importantes au monde. En plus, concilier travail et famille n'est possible que lorsqu'on peut planifier son temps de travail. Un conseiller ou un expert-comptable qui doit travailler 60 heures par semaine durant une période chargée, délègue l'encadrement des enfants à son ou sa conjoint-e ou à une nounou.

### Une liberté trompeuse

Prendre congé lorsqu'il fait beau dehors et travailler quand ça nous va: ça a l'air super mais c'est trompeur. L'excursion avec les enfants à la piscine sera souvent abandonnée car «un mandat urgent d'un client important vient de tomber». Les heures de compensation ne permettent pas souvent de prendre une semaine de vacances en plus, mais doivent être prises de suite car il n'y a pas de travail à faire ou que le temps ne permet pas de travailler. Le travail sur appel n'est alors plus très loin. Qu'on parle d'exploitation ou de précarité choisie, la finalité est toujours identique: il faut cesser!

**Peter Anliker**

## COMMENTAIRE

### La protection des travailleurs doit perdurer



Alors que depuis des années, l'obligation patronale de saisir le temps de travail et de protéger les salarié-e-s contre le travail non rémunéré et les risques psychosociaux a été insidieusement démantelée, le Conseil fédéral a aujourd'hui créé de nouvelles bases juridiques pour l'enregistrement de la durée du travail. Toutes les parties concernées doivent désormais appliquer dans les faits les nouvelles règles. Les autorités doivent surtout effectuer régulièrement des contrôles étendus et imposer que le temps de travail soit enregistré, là où il doit l'être. Car cet enregistrement est important pour prémunir les salarié-e-s contre le travail gratuit et le stress ainsi que leurs répercussions sur la santé, comme les maux de dos, de ventre, les troubles du sommeil et finalement le burn-out. La nouvelle ordonnance d'application apporte toutefois une certaine dérégulation dans l'obligation d'enregistrer le temps de travail. La majeure partie des salarié-e-s doit toujours enregistrer son temps de travail et continue de ce fait à être protégée. Si les nouvelles règles sont appliquées, beaucoup de salarié-e-s vont en fait être mieux protégés. Les exceptions prévues à l'obligation d'enregistrer le temps de travail sont aussi régies de

façon restrictive. La durée maximale du temps de travail, à savoir les règles qui régissent les pauses et les heures supplémentaires, sont toujours valables pour tous. Ne sont exclus de l'obligation de saisir le temps de travail que les salarié-e-s qui disposent d'une grande autonomie dans la gestion de leur travail et l'aménagement de leurs horaires et qui gagnent plus de 120 000 francs par an. Cette exception doit être réglée dans une convention collective de travail conclue avec des partenaires sociaux représentatifs. La CCT doit prévoir des mesures spécifiques pour protéger la santé et prévenir contre les risques psychosociaux. Et enfin, les salarié-e-s concernés doivent explicitement donner leur accord écrit. On peut considérer comme un progrès l'obligation de fixer des mesures de protection de la santé contre les risques psychosociaux dans la CCT. Les partenaires sociaux et les autorités devront veiller à une mise en œuvre méticuleuse dans la pratique de ces mesures de protection de la santé. La nouvelle réglementation a été proposée par le conseiller fédéral Johann Schneider-Ammann à la suite d'intenses négociations entre les employeurs et les syndicats et a été acceptée par les organisations faïtières des partenaires sociaux. Du point de vue des salarié-e-s, il est inacceptable d'assouplir davantage ces règles (notamment l'abandon automatique de l'enregistrement du temps de travail à partir d'un certain niveau de salaire ou selon les branches). L'USS invite la commission de l'économie du Conseil des Etats à rejeter les interpellations allant dans ce sens, comme la motion Niederberger. **Luca Cirigliano, uss**



Egalité salariale: obligation d'analyser régulièrement les salaires

# Projet en consultation

**Une modification de la loi sur l'égalité a été envoyée en consultation le 18 novembre. Elle prévoit d'obliger les employeurs occupant au moins 50 travailleurs à effectuer tous les quatre ans à l'interne une analyse des salaires.**



Les femmes se battent depuis tellement longtemps pour obtenir l'égalité salariale.

Plus de trente ans après son inscription dans la Constitution fédérale, le principe de l'égalité salariale n'est pas encore concrétisé dans la pratique. L'Office fédéral de la statistique chiffrait en 2012 la part inexplicée de l'écart salarial entre hommes et femmes dans l'économie privée à 8,7%, soit 678 francs par mois. Les mesures mises en œuvre sur une base volontaire dans le cadre du projet « Dialogue sur l'égalité des salaires » n'ont pas eu l'effet escompté. Aussi le Conseil fédéral a-t-il décidé que des mesures étatiques supplémentaires devaient être prises.

## Analyse tous les quatre ans

L'avant-projet de modification de la loi sur l'égalité prévoit

que les entreprises analyseront tous les quatre ans leurs salaires selon une méthode reconnue. Les employeurs feront ensuite vérifier l'analyse par des tiers, qui pourront être une entreprise de révision, un organisme d'autorégulation reconnu par l'Etat ou les partenaires sociaux. Le contrôle portera uniquement sur la manière dont l'analyse a été effectuée et non sur son contenu. L'avant-projet n'oblige les organes de contrôle qu'à établir un rapport. Il ne prévoit pas de conséquences en cas de non-respect des obligations. Le Conseil fédéral, conformément à sa décision d'oc-

tobre 2014, a toutefois voulu étudier une variante obligeant les organes de contrôle à signaler à l'autorité compétente, vraisemblablement le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), les employeurs qui n'ont pas effectué d'analyse dans le délai imparti ou qui ne l'ont pas fait contrôler. À l'image de la réglementation prévue dans la loi sur les travailleurs détachés et dans la loi sur le travail au noir, l'autorité compétente devra inscrire les entreprises signalées sur une liste accessible au public. Les participants à la consultation ont jusqu'au 3 mars 2016 pour soumettre leur avis. **comm.**

## INFO

### Avenir Suisse redéfinit la discrimination !

Le 18 novembre, soit, comme par hasard, le même jour où le Conseil fédéral a présenté son projet de révision de la loi sur l'égalité, Avenir Suisse a publié un document censé présenter de nouvelles idées sur l'égalité des sexes. Finalement, ce sont de vieilles salades que l'on essaie de nous resservir. L'analyse se veut objective, contrairement au discours tenu par l'Office fédéral de la statistique et la Confédération, semblerait-il. Mais ce qu'Avenir Suisse nous présente a franchement peu à voir avec l'objectivité et la scientificité. (...) Un problème fondamental de ce document est qu'il mélange grossièrement plusieurs

niveaux et catégories différents. (...)

Passons maintenant au message central de ce document. Selon lui, les femmes sont responsables des inégalités salariales. Ce qui n'est pas nouveau. Ce qui, par contre, l'est, c'est la définition de la discrimination salariale que nous propose Avenir Suisse. Les employeurs ni ne seraient « contre les femmes », ni ne voudraient les payer moins que les hommes. Il ne pourrait donc pas y avoir de discrimination. (...) Ainsi, le problème n'existe pas, ou il n'y a pas lieu de le résoudre, l'Etat n'a par conséquent pas besoin d'agir. (...)

USS

### Les modèles statistiques validés

Les modèles statistiques employés par la Confédération pour mesurer l'égalité salariale entre femmes et hommes sont reconnus scientifiquement et adaptés au but visé. Telle est la conclusion du rapport « Examen critique des méthodes statistiques de la Confédération appliquées à l'égalité salariale entre femmes et hommes ». Ce

rapport a été établi en réponse au postulat du conseiller national Ruedi Noser intitulé « Egalité salariale. Améliorer la pertinence des statistiques » qui demandait au Conseil fédéral de vérifier les modèles statistiques et de prendre en compte des indicateurs supplémentaires pour mesurer l'égalité salariale. **comm.**

## COMMENTAIRE DE L'USS

# Egalité salariale: un premier pas mais qui ne suffit pas

La proposition du Conseil fédéral afin d'améliorer l'application de l'égalité salariale est un pas dans la bonne direction mais se situe en dessous des attentes de l'USS. Il faut prendre des mesures plus sévères pour qu'on s'attaque efficacement aux écarts de salaires discriminatoires entre femmes et hommes.

La discrimination salariale est une réalité. L'Analyse d'impact de la réglementation (AIR) publiée en même temps que le message accompagnant la procédure de consultation de même que le rapport sur le postulat Noser « Egalité

salariale. Améliorer la pertinence des statistiques » le démontrent clairement. Selon l'AIR, l'inégalité salariale est le signe d'une défaillance du marché. Les rapports montrent aussi que 50 % des entreprises qui ont analysé leur structure salariale sous l'angle des discriminations salariales ont ensuite adapté leur système de salaires.

Les auteurs de l'AIR arrivent à la conclusion que des mesures étatiques pour mettre en œuvre l'égalité salariale s'imposent comme une évidence. L'USS partage cet avis, comme les 12 000 personnes qui ont, le 7 mars

2015, exigé un salaire égal pour un travail de valeur équivalente sur la place Fédérale. Et même l'économie souhaite que le mandat constitutionnel soit appliqué: deux tiers des entreprises interrogées dans le cadre des deux études se prononcent en faveur de mesures étatiques.

### Liste noire: une évidence

L'USS attend de la Confédération qu'elle agisse avec plus de détermination contre la discrimination salariale: en plus de contrôles internes et de leur vérification selon le principe du double contrôle, il faut, par un système de

sondage, vérifier si les analyses ont été correctement faites. L'Etat doit en outre avoir la possibilité d'intervenir si la loi n'a pas été respectée. La variante proposée qui prévoit un délai d'annonce et une liste noire doit de ce fait absolument être appliquée. A cela s'ajoute que les entreprises qui ne vérifient pas leur pratique en matière de salaires sous l'angle des discriminations ou n'éliminent pas ces dernières, doivent pouvoir être sanctionnées. Il est aussi central que les syndicats soient engagés dans le processus: ce n'est pas suffisant qu'ils ne soient que facultativement

impliqués dans les contrôles, comme le projet le prévoit. Il faut plutôt que les contrôles des salaires se fassent obligatoirement dans le cadre du partenariat social, d'une part dans les entreprises, comme c'était déjà le cas pour le dialogue pour l'égalité salariale, de l'autre au niveau de la Confédération où une commission tripartite doit accompagner les autorités dans la mise en œuvre de la loi. Car ce n'est qu'avec un maximum de transparence à l'égard des salarié-e-s et de leur représentant-e-s que l'égalité salariale peut être réalisée de manière durable.

USS

Südostbahn

# Nouveau système salarial à la trappe

**La Südostbahn porte la responsabilité de l'échec dans les négociations concernant le nouveau système salarial. En refusant de négocier, la direction s'est mise hors-jeu.**

Après l'échec de l'automne dernier, des négociations portant sur un nouveau système salarial ont débuté durant le premier semestre 2015. Mi-septembre, un projet de système salarial était sur la table. Pour la délégation syndicale, il s'agissait là d'une base sur laquelle discuter. D'ailleurs quatre séances de négociations ont été agendées entre octobre et novembre.

## Négociations annulées

La teneur de la lettre de la direction envoyée à la veille de la première séance de négociation a donc surpris les représentants du personnel. Et pour cause: la direction indiquait que de son point de vue, il n'y avait rien à négocier. Le projet de septembre était à prendre ou à laisser. Une façon de faire inacceptable pour les syndicats dans le cadre d'un part-



Locomotive à l'arrêt à l'instar du partenariat social.

nement social. La situation de départ est claire: il y a une CCT avec un système salarial en vigueur. La CCT ne peut être modifiée qu'avec l'accord des deux parties. Et cela vaut aussi pour l'introduction d'un système salarial. Et cela devait être clair pour la SOB dès le départ: il fallait convaincre les trois syndicats des avantages du nouveau système salarial, sinon il ne verrait jamais le jour. Malgré tout, la direction a tenté d'imposer un nouveau système salarial ces dernières

semaines en refusant de négocier, en tentant de diviser le front syndical par le biais de pressions et d'efforts stériles. Sur le fond, le désaccord portait sur notre principale revendication: soit que le système salarial prévoit les moyens nécessaires pour l'ensemble du personnel en progression, afin de lui offrir des perspectives. Les pépins à la SOB ne concernent pas seulement la CCT, mais aussi les hausses de salaires pour 2016. La communauté de négociation compo-

sée du SEV, de transfair et du VSLF a été choquée par la proposition de la direction: le personnel des trains et les mécaniciens auraient obtenu des hausses fixes, car la CCT le prévoit ainsi, tandis que le reste du personnel n'aurait eu droit à rien. Pour les employé-e-s en progression, il y aurait eu zéro franc pour les hausses salariales individuelles. La communauté de négociations l'avait dit clairement dès le départ: pas question d'accepter un tel résultat, et elle

avait demandé une amélioration de la proposition. Hélas, la SOB n'a pas bougé d'un iota au fil des quatre séances de négociations prévues pour cette thématique.

Avec toute la compréhension pour le corset budgétaire de la SOB, l'absence de toute hausse salariale est une baffa au visage du personnel qui chaque jour s'engage pour le succès de l'entreprise. La communauté de négociations a donc rejeté la proposition de la SOB.

Selon l'article 2.2 de la CCT, la paix du travail tombe à l'eau quand on n'arrive pas à un accord lors de négociations salariales, comme c'est le cas maintenant.

Les trois syndicats vont donc discuter ces prochains jours et ces prochaines semaines au sein de leurs comités et avec leurs membres pour décider de la réponse à apporter.

Une chose est certaine, ils ne vont pas rester les bras croisés.

fb/vbo

## INFO

# BLS: reprise des négociations CCT

Les pourparlers pour le renouvellement de la CCT reprennent maintenant entre les BLS et les syndicats.

Au vu de la pression du franc fort et de la situation économique globale, le BLS et les syndicats avaient décidé en mai dernier de suspendre les négociations CCT et de viser l'obtention d'un résultat seulement pour l'été 2016.

Les représentants syndicaux et le BLS se sont rencontrés le 12 novembre afin de discuter de la suite à donner concernant les négociations CCT. On s'est mis d'accord pour examiner encore une fois d'ici la fin de l'année les catalogues de revendications respectifs. Une autre rencontre aura lieu en décembre afin d'échanger les positions. Au

début des négociations en février de cette année déjà, la délégation syndicale a présenté, sous la direction de Barbara Spalinger, vice-présidente SEV, un catalogue de revendications qui avait été adopté démocratiquement par le personnel BLS syndiqué. La délégation BLS, dirigée par Franziska Jermann, cheffe du personnel, a transmis éga-

lement les vœux du BLS.

Le point principal des revendications du BLS reste l'introduction d'un nouveau système salarial. Du point de vue syndical, il est central que les augmentations de productivité des dernières années soient considérées à leur juste valeur dans la nouvelle convention collective. La première ronde de négociations ordinaire aura

lieu le 27 janvier 2016.

L'objectif est de parvenir à un résultat d'ici la fin du premier semestre 2016. Celui-ci devra être accepté par les instances compétentes des deux parties.

**Communication commune BLS, - SEV, transfair, VSLF**



La Confédération veut diminuer sa part de financement du trafic régional

## A la recherche d'argent, urgemment

**880 millions de francs: ce sont les coûts supplémentaires prévus par le Conseil fédéral pour le trafic régional, entre 2018 et 2021. Et qui devrait payer? Le personnel, évidemment!**

Le trafic régional croît sans cesse, actuellement de 4 à 5 % chaque année. Pour répondre à ces demandes, il faut développer l'offre, ce qui nécessite du matériel roulant supplémentaire, aussi bien sur la route que sur les rails. Le Conseil fédéral estime les coûts supplémentaires conséquents à ces hausses à 880 millions de francs entre 2018 et 2021. Le Conseil fédéral rappelle qu'aujourd'hui les coûts du trafic régional sont pris en charge pour moitié par la confédération et les cantons, à parts égales. Cette répartition est remise en question. Les coûts supplé-



Les signaux sont au rouge: le trafic régional est sous pression.

mentaires à venir devraient être pris en charge avant tout par les entreprises de transports et les voyageurs. Les cantons devraient aussi participer dans une mesure qui n'a pas été précisée, mais qui devrait être la même que celle de la Confédération, à savoir 160 millions.

### Le personnel pressé comme des citrons

Participation moins élevée de la Confédération, participation moins élevée des cantons, une grande retenue en ce qui concerne les augmentations des billets... il ne reste plus qu'un secteur dans lequel on peut économiser: les entreprises elles-mêmes, donc le personnel. Celui-ci devrait subir encore les conséquences de ces coûts supplémentaires, comme si ça n'avait pas déjà été le cas ces dernières années... (voir édito en page 3). Le Conseil fédéral enverra son message concernant le finan-

cement du trafic régional 2018-2021 en consultation en 2016, consultation qui semble quelque peu factive, puisque le projet passera devant le Parlement la même année.

### Changement annoncé

Selon la vision de la Confédération, les voyageurs et les entreprises devraient participer à raison de plus d'un demi-milliard de francs. Le Conseil fédéral explique d'ores et déjà, dans son communiqué de presse, qu'il compte modifier la pratique: «Il est prévu à moyen terme de réviser le pilotage et le financement du trafic régional voyageurs.» On se rappelle alors la stratégie de l'Office fédéral des transports en été 2014, qui avait plus ou moins suggéré la privatisation comme solution. Le fait que le Conseil fédéral ait l'intention de clarifier les choses dès l'année prochaine nous font craindre le pire pour l'avenir. **Peter Moor/Hes**

La campagne pour un salaire minimum porte ses fruits

## Des progrès restent nécessaires

**L'Enquête sur la structure (ESS) des salaires 2014 montre que plusieurs choses ont évolué positivement.**

Tout d'abord, suite à la campagne de l'USS pour un salaire minimum de 4000 francs, on observe une hausse des salaires réels de 7,1% entre 2010 et 2014. A qualifier de positif également, le fait que la différence de salaires entre femmes et hommes se soit amoindrie. Là aussi, les activités syndicales contre les discriminations ont porté leurs fruits. Enfin, les salaires réels médians des employés sans fonction de cadre ont augmenté de 2,5% entre 2012 et 2014. Etant donné la surévaluation du franc et les exigences de baisse ou de retenue sur les salaires qu'elle entraîne, ce résultat est appréciable. Le

recul des salaires que décrit l'ESS sur les 10% des salaires les plus élevés est toutefois douteux. Ce résultat contraste non seulement avec les informations venant des sphères dirigeantes, mais aussi avec les statistiques de l'AVS de l'OFAS. Celles-ci indiquent une évolution stable pour les 10% des salaires les plus élevés pour 2012 et 2013. Malgré cette évolution positive à certains égards, il y a nécessité d'agir sur plusieurs points:

- davantage de CCT avec de bons salaires minimums. Point positif à relever: les nouvelles CCT dans les échoppes de stations-service et les call-centers.
- des mesures efficaces pour éliminer les discriminations salariales qui pénalisent les femmes. Concrètement: des contrôles conséquents des salaires dans le cadre du partenariat social. Les propositions du Conseil

fédéral ne vont pas résoudre le problème de la discrimination salariale.

- des augmentations des salaires réels dans les branches où le niveau des salaires recule, dans le second œuvre par exemple. Les salaires réels ont légèrement baissé entre 2012 et 2014, bien que les entreprises fassent de bonnes affaires.
- un renforcement des mesures pour imposer les salaires usuels selon le lieu, la profession et la branche, pour lutter contre la sous-enchère salariale. Il faut en priorité plus de contrôles, de meilleurs instruments de mise en œuvre (instauration conséquente d'arrêts du travail) ainsi qu'un registre professionnel où l'on puisse savoir quelles entreprises contrôlées sont en règle. Cela correspond aussi à un besoin des grands maîtres d'ouvrage.

USS

Start Saison 2016  
24.03.2016

Superior  
**Parkhotel Brenscino**  
BRISSAGO

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

---

Grazie di cuore  
e vi auguriamo di cuore  
un sereno Natale  
e un prospero e felice anno nuovo

---

Herzlichen Dank  
und frohe Weihnachten  
sowie ein glückliches Neues Jahr  
wünschen wir von Herzen

---

Merci de tout coeur  
et nous vous souhaitons  
un Joyeux Noël  
suivi d'une bonne et heureuse année

Martin Faes & Brenscino-Team

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



## Sections

- Vendredi 4 et samedi 5 décembre**  
Vallée du Montélon, Chalet du Chamois
- **VPT Lac Léman**  
AG Caisse d'épargne du personnel CGN
- Samedi 5 décembre**  
dès 18 h  
FC Nidou
- **ZPV Biel/Bienne**  
Soirée Saint-Nicolas
- Mardi 8 décembre**  
16 h 30  
Cafétéria du Bacht
- **VPT TPG**  
Assemblée d'automne
- Mardi 8 décembre**  
19 h, Foyer de la grande salle, Tolochenaz
- **VPT MBC**  
Assemblée d'automne
- Jeudi 10 décembre**  
11 h
- **Femmes romandes**  
Sortie des membres de la «Table ronde»

Cette assemblée sera suivie par un repas. Tous les membres de la caisse d'épargne sont cordialement invités à participer à cette assemblée. Prix du repas et de la nuit: 80 fr. Inscriptions jusqu'au 20 novembre. Dernier versement au 25 novembre.  
**Joseph Di Mizio**

Raclette à discrétion offerte à tous. Inscriptions jusqu'au 2 décembre à: denis.babey@gmail.com ou par sms au 079 555 06 12, ou encore sur la liste au local AT...

Gilbert d'Alessandro, président central VPT, viendra remettre la participation financière de solidarité de la VPT pour le paiement des heures de la grève de 2014. L'ordre du jour prévoit aussi les comptes, des élections et d'intéressants échanges sur les négociations avec l'entreprise.

Le comité vous convie à l'assemblée d'automne, lors de laquelle les participants prendront connaissance des résultats des négociations CCT et seront appelés à les valider.

A toutes les personnes de la table ronde, je donne rendez-vous le 10 décembre 2015 sur le quai de la gare de Lausanne à 11 h, sur quai 3, pour une promenade-dîner au marché de Montreux. Venez nombreuses avec comme d'habitude votre bonne humeur. Pour contact n° natel 079 484 27 31.  
**Esther Geiser**



## Décès

- Brolliet André**, chef de groupe, Vallorbe; décédé dans sa 82<sup>e</sup> année. PV Vaud.
- Depierre Bernard**, chef s/s pens, Genève; décédé dans sa 91<sup>e</sup> année. PV Genève.
- Destraz Liliane**, veuve de Henri, Aïre; décédée dans sa 94<sup>e</sup> année. PV Genève.
- Fragnière Gaston**, Magny-Vernois; décédé dans sa 90<sup>e</sup> année. VPT TPG Re-traité(e)s.
- Gabriel Marcel**, chef de district, Chexbres; décédé dans sa 74<sup>e</sup> année. PV Vaud.
- Joss Yolande**, veuve d'Alfred, Forel

(Lavaux); décédée dans sa 88<sup>e</sup> année. PV Vaud.

**Jungi Albert**, spécialiste, Berne; décédé dans sa 73<sup>e</sup> année. PV Berne.

**Mercanton Liliane**, Lausanne; décédée dans sa 90<sup>e</sup> année. VPT TL.

**Mottet Ernest**, cond/ctr pens, Lausanne; décédé dans sa 92<sup>e</sup> année. VPT TL.

**Python Anne-Marie**, veuve de Pierre, Delémont; décédée dans sa 80<sup>e</sup> année. PV Jura.

**Tinembart Pierre**, méc pens, Lausanne; décédé dans sa 98<sup>e</sup> année. PV Vaud.

## Agenda *contact.sev*: pause de fin d'année Soyez attentifs au dernier délai pour le numéro 22

Le prochain et dernier journal de l'année paraîtra le 17 décembre. **Merci de nous faire parvenir vos textes d'ici le jeudi 12 décembre.**

Le premier *contact.sev* de 2016 paraîtra le 21 janvier, après une pause de plus d'un mois. Le délai de remise des textes est fixé au 14 janvier 2016.  
**La rédaction**

## Pensionnés

- Mardi 8 décembre**  
dès 10 h 30  
UOG  
Place des Grottes 3  
Genève
- **PV Genève**  
Fête de Noël
- Bus pour arriver à l'UOG:  
3 - 6 - 9 - 10 - 14 - 18 et 19
- Le nombre de places est limité, inscrivez-vous rapidement au 022 796 3350 ou 022 794 0650 (les 2 numéros avec répondeur).  
Délai: vendredi 4 décembre 2015.
- Mardi 8 décembre**  
Hôtel des Communes  
Geneveys-sur-Coffrane
- **PV Neuchâtel**  
Assemblée des membres et réunion récréative

Noël approche, offrez-vous comme cadeau un moment de camaraderie et d'amitié! Après la remise des diplômes pour 40, 50, 60 et 70 années d'affiliation au SEV, nous continuerons par l'apéritif vers 11 h 30; moment auquel il vous sera aussi possible de nous rejoindre. Le repas suivra aux environs de 12 h 15. José, le fidèle gérant de la buvette de l'UOG, nous concoctera le menu de fête. Roger Wyss assurera les parties musicales avec son ensemble champêtre. La participation financière sera de 15 fr. par personne (apéritif/entrée/un plat/dessert/café et 50 cl de vin pour 2 personnes). Ce prix comprend un geste de solidarité envers les non-favorisés de la société. Cette année, ce sera la fondation Aigues-Vertes à Loëx (Bernex/GE). Des 15 fr. nous retrancherons 2 fr. et la caisse de la section doublera votre participation. Que le bonheur des uns permette, si nécessaire, aux autres de se requinquer! Il sera encore possible d'acheter l'agenda SEV 2016, directement auprès du caissier André Broye.  
**Le comité**

Programme: dès 11 h 15, apéritif facultatif, 12 h dîner, salle à manger du rez-de-chaussée. Menu: salade mêlée, poulet rôti sauce moutarde, frites maison, légumes, dessert maison. Prix: 28 francs sans les boissons. Café offert par la section. 14 h 30: salle du 1<sup>er</sup> étage. Projection de diapositives par Francis Grandchamp. Le comité compte sur votre présence. Les membres amis et les épouses sont les bienvenus. Pour le dîner, inscriptions obligatoires auprès de Michel Quartier, Vy d'Etra 52, 2000 Neuchâtel (tél. 032 753 53 70), jusqu'au 5 décembre, dernier délai.  
**Le comité**

- Mercredi 9 décembre**  
14 h  
Salle des Cantons  
Buffet de la gare  
Lausanne
- **PV Vaud**  
Noël de la section

Nous aurons le plaisir de remettre l'insigne aux membres ayant 40 ans d'appartenance au SEV et d'honorer tous les jubilaires 2015, pour 50, 60 et 70 ans de sociétariat. Comme de tradition, les Cuivres du Talent ouvriront l'animation de cette fête. En deuxième partie, le chœur d'hommes des Chevaliers de Beau-Soleil, placé sous la direction de René Martinet, vous enchantera avec son répertoire populaire. Vous pourrez également les accompagner dans le refrain du célèbre «Ranz des vaches». Comme chaque année, un petit message de circonstance vous sera apporté par le collègue Pierre-Alain Combremont et pour réjouir vos papilles, des friandises et boissons vous tendront les bras. Nous nous réjouissons de vous voir nombreux à cette sympathique rencontre. A toutes celles et ceux qui ne pourraient être présents le 9 décembre, nous souhaitons d'ores et déjà une bonne fin d'année et, à vous et vos familles, tous nos vœux de bonheur et de santé pour 2016.  
**Le comité**

- Mercredi 9 décembre**  
dès 11 h 30  
Salle communale,  
rue des Petits-Epineys,  
Martigny
- **PV Valais**  
Fête de Noël  
Bas-Valais

Inscription: auprès de Gilbert Conus, rue du Catoigne 3, 1890 St-Maurice. Jusqu'au 5 décembre au plus tard, au moyen du talon d'inscription qui vous a été envoyé au mois de mars dernier ou par téléphone au numéro 024 485 15 73/par e-mail gconus@bluewin.ch

Départ du bus local à 11 h 38, arrêt place Centrale (ou 10 minutes à pied depuis la gare). Ouverture de la caisse dès 11 h 30. Comme à l'accoutumée, le traiteur de la maison nous concoctera un succulent menu. Pour la modique somme de 30 fr. par personne, le comité vous propose l'apéro, le repas, le café, un demi-litre de vin pour 2 personnes, l'eau minérale, ainsi que quelques moments de convivialité et d'amitié. Comme toujours, nos compagnes et compagnons sont les bienvenus. Alors toutes et tous à la Salle communale, pour passer quelques moments agréables. Après le repas, nous procéderons à la remise des insignes pour 25 et 40 ans de sociétariat au SEV et des diplômes d'honneur aux jubilaires pour 40, 50 et 60 ans de fidélité au SEV. Chaque membre concerné a été invité personnellement. Cette remise sera suivie de notre traditionnelle tombola. Le comité espère une belle participation.  
**Le secrétaire: G. Conus**

- Mardi 15 décembre**  
dès 11 h 30  
Restaurant River Side, Brig-Glis
- **PV Valais**  
Fête de Noël  
Haut-Valais

Inscription jusqu'au 12 décembre au moyen du talon d'inscription ou par téléphone au 027 923 54 31 ou par e-mail wal.schmid@bluewin.ch.  
**Le secrétaire: G. Conus**



PV Fribourg – assemblée d’automne du 17 novembre 2015 à l’Auberge d’Avry-Rosé

# Une assemblée rondement menée dans le district de la Sarine

**Le président Jean-Pierre Neuhaus a le plaisir d’ouvrir l’assemblée d’automne à 10 h 35 en présence de 122 personnes. Il excuse de nombreux membres et salue la présence de Ricardo Loretan et de Bernard Demierre, respectivement président et vice-président central PV.**

Sous la direction de Guy Lathion, les choristes, tout de noir vêtus, interprètent trois chants avec talent et enthousiasme. Des prestations très applaudies. Camille Meier, président de la chorale, signale que leur concert annuel aura lieu à Neyruz le 19 mars 2016. Puis le procès-verbal de l’assemblée du 24 mars 2015 est

lu et approuvé. Depuis cette dernière, 9 membres sont déçédés. Une minute de silence est observée à leur mémoire ainsi qu’à celle des victimes des attentats de Paris. La section compte 11 nouveaux membres dont un qui a été transféré de la PV Vaud. Dans leurs interventions, Ricardo Loretan puis Bernard Demierre rappellent que l’initiative AVS+ sera soumise au peuple en 2017. En outre, l’imposition, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017, des AG FVP entraîneront une augmentation des impôts de 200 à 400 francs. Les deux hommes encouragent les membres à se rendre à l’hôtel de Brenscino que le SEV a soutenu financièrement. Sans le soutien des membres, l’établissement pourrait être menacé de fermeture à plus ou moins court terme. Il est éga-

lement question de la situation financière de l’AVS, du «paquet Berset» et du railcheck. Ce dernier suscite une proposition, à savoir que le comité central demande aux CFF le doublement du montant pour compenser la «perte» précitée. Quant au taux de couverture de la CPS, actuellement de 105 %, il n’est pas encore suffisant pour espérer une adaptation des rentes. Il faudrait pour cela que ce taux soit de 115 %. Puis, le vice-président de la PV Fribourg, Franz Rohner, remet aux membres fêtant leur 75 ans et à ceux comptant 40, 50, 60 et 70 ans d’affiliation au SEV, souvenirs, médailles et diplômes. Jean-Pierre Neuhaus retrace ensuite le parcours de Charly Humbert. Après dix ans dans la commission d’animation, celui-ci a décidé de «passer la main».



Une partie des jubilaires 2015

Dans son intervention, Charly Humbert aime à rappeler qu’il a emmené les membres de la PV Fribourg dans les sept districts du canton. Il sera remplacé par Joël Terrapon. Avant de conclure, Jean-Pierre Neuhaus informe que celles et ceux qui veulent renoncer à leur AG doivent appeler le service FVP jusqu’à fin novembre 2015. En échange de leur AG renvoyé en courrier recommandé, ils recevront un abonnement

demi-tarif et seront remboursés au prorata de l’utilisation de leur AG. Pour conclure, le président adresse ses remerciements à toutes celles et tous ceux qui permettent à la section PV de Fribourg d’exister et souhaite bon rétablissement aux malades. Il lève l’assemblée à 11 h 39 et invite chacune et chacun à prendre le repas de midi offert par la section.

Le secrétaire

«Je suis aussi un secrétaire syndical»

Harald Hütter  
Installateur électricien

«Je suis aussi un installateur électricien»

René Zimmermann  
Secrétaire syndical

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

«Je suis aussi un secrétaire syndical»

René Lübli  
Mécanicien

«Je suis aussi un mécanicien»

Jürg Hurni  
Secrétaire syndical

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

Unterverband Administration und Services  
Sous-fédération administration et services  
Sottofederazione amministrazione e servizi

## Cadres au SEV: Que peut faire le SEV pour toi?

Depuis un certain temps, le SEV essaie de renforcer son engagement pour les cadres. Que ce soit, comme cette année par exemple, en organisant des permanences ou des réunions le soir ou à midi sur des thèmes précis, en diffusant des newsletters sur les objets qui concernent particulièrement les cadres, ou bien entendu par une aide directe et individuelle si besoin est.

De quelle manière pouvons-nous évoluer?

Au moyen d’une petite enquête, nous aimerions connaître tes besoins. Pour cela, nous avons établi un bref questionnaire sur notre site internet. Pouvons-nous te demander de prendre 5 minutes

pour remplir notre formulaire?

<http://as-online.ch/de/organisation/branchen-branchen-kader/aktuell/2015/kader-beim-sev-was-kann-der-sev-fuer-dich-tun/>

Cela nous aidera à répondre de manière encore plus concrète aux demandes de nos cadres. Nous sommes toujours ouverts aux questions et aux problèmes qui vous préoccupent et sommes prêts à vous offrir notre aide. Prenez contact avec nous – nous sommes là pour vous!

Prière de répondre jusqu’au 20 décembre 2015. Merci d’avance!

**SEV et sous-fédération AS/cadres**

## IMPRESSUM

**contact.sev** est le journal du Syndicat du personnel des transports et paraît toutes les deux semaines. ISSN 1662-8462 **Tirage:** 10 707 ex. (total 43612 ex.), certifié REMP au 14.11.2014

**Editeur:** SEV, [www.sev-online.ch](http://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](mailto:contact@sev-online.ch), Steinerstrasse 35, case postale, 3000 Berne 6; [contact@sev-online.ch](mailto: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](mailto: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, tél. 044 928 56 11, fax 044 928 56 00, [kontakt@zs-werbeag.ch](mailto:kontakt@zs-werbeag.ch), [www.zs-werbeag.ch](http://www.zs-werbeag.ch)

**Préresse:** AZ Medien, Aarau; [www.azmedien.ch](http://www.azmedien.ch) **Imprimerie:** Mittelland Zeitungsdruck AG, Neumattstrasse 1, 5001 Aarau. [www.mittellandzeitungsdruck.ch](http://www.mittellandzeitungsdruck.ch)

**La prochaine édition de contact.sev paraîtra le 17 décembre 2015. Le délai rédactionnel pour l’agenda est fixé au 10 décembre à 10 h. Pour les annonces, le délai est fixé au 8 décembre à 10 h.**

## Angle droit

# Il a frôlé la mort lors d'une agression

Un cas de protection juridique.

## Un fan de foot imbibé d'alcool attaque un col-laborateur des chemins de fer et fait recours devant le Tribunal fédéral.

Huit mois d'emprisonnement: le Tribunal fédéral déclare qu'une telle peine est amplement méritée pour une agression grave envers un cheminot.

Le cas fait les gros titres à l'époque: après un match de foot, un fan en état d'ébriété attrape un employé sur le quai et le jette presque sous le train qui entre en gare. Ensuite il le frappe et le pousse dans un buisson. Après cela, l'agresseur monte dans le train et au

prochain arrêt, il se fait arrêter par la police. Durant les trois mois qui suivent il est mis en détention préventive, accusé de tentative de meurtre.

Le Ministère public prend le cas très au sérieux et interroge deux douzaines de témoins. Tous confirment dans les grandes lignes ce que dit la victime, un agent du management des événements aux CFF, sur l'agression: après le match de foot, le quai est plein à craquer avant l'arrivée du train spécial. Le cheminot donne des informations et essaye, à l'aide de son sifflot, de garder les voyageurs derrière la ligne de sécurité. Le fan de foot complètement

saoul veut savoir où va s'arrêter la voiture 1<sup>re</sup> classe. Lorsque l'employé CFF lui demande s'il a un billet 1<sup>re</sup> classe, il commence à l'insulter. Finalement il le saisit par le bras et l'attire vers les rails. Le train qui arrive en gare est à environ 150 mètres. Par une contorsion, le cheminot menacé peut se remettre sur le quai. Puis l'agresseur commence à le frapper et à le pousser contre une haie. A la fin, ils sont tous deux couchés l'un sur l'autre dans un buisson, jusqu'à ce qu'une tierce personne les sépare.

### Plainte pour tentative de meurtre

Le SEV attribue tout de suite un avocat à son membre. Plainte est déposée pour violence contre un fonctionnaire et tentative de meurtre. L'accusé se retrouve en détention préventive puis il passe devant le tribunal. Le Ministère public dépose un acte d'accusation pour mise

en danger de la vie d'autrui ainsi que violence et menace envers un fonctionnaire. Le Tribunal d'arrondissement reconnaît également ces chefs d'accusation mais la Cour cantonale, en deuxième instance, ne reconnaît pas la mise en danger de la vie d'autrui, elle juge l'accusé pour violence et menace contre fonctionnaire seulement. Ceci est confirmé par le Tribunal fédéral qui, lui aussi, considère qu'une peine de huit mois d'emprisonnement est méritée.

Les juges déclarent que la victime a bel et bien été mise dans une situation où elle a vu la mort de près mais que, objectivement, il n'y a pas eu danger de mort et que l'agresseur n'a pas eu l'intention de porter atteinte à la vie du cheminot. Ils jugent cependant que les insultes et attaques sont graves, c'est pourquoi la peine d'emprisonnement est élevée.

### Sur le quai de gare, donc fonctionnaire

Suite à diverses interventions de la défense, les tribunaux déterminent aussi si la victime est bel et bien un fonctionnaire. La réponse est clairement oui: celui qui se trouve sur un quai de gare afin de veiller à la sécurité des voyageurs est sans nul doute un fonctionnaire au sens de la loi et son agresseur devrait le savoir, puisqu'il est lui aussi employé d'une entreprise de chemins de fer.

Mais entre-temps cette question ne se pose même plus: grâce aux dispositions pénales exigées et obtenues par le SEV après de longues années de persévérance, le personnel des transports publics est protégé de manière générale contre les agressions, du moins sur le plan légal.

*L'équipe de la protection juridique*



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport VBS  
**Schweizer Armee**  
Führungsstab der Armee FST A  
Kompetenzzentrum SWISSINT

Führungsstab der Armee  
Kompetenzzentrum SWISSINT  
I1 Personal  
Kasernenstrasse 8  
6370 Stans-Oberdorf  
Tel. 058 467 58 58  
recruit.swissps@vtg.admin.ch  
www.armee.ch/peace-support

Das Kompetenzzentrum SWISSINT ist das Einsatzführungskommando der Armee für alle operationellen und konzeptionellen Aspekte, die die militärische Friedensförderung betreffen. Dem Chef des Führungsstabes der Armee unterstellt, ist es die vorgesetzte nationale Kommandostelle für Planung, Bereitstellung und Führung aller schweizerischen militärischen Kontingente und Einzelpersonen im friedensfördernden Auslandseinsatz.

### SWISSCOY (KFOR, Kosovo)

Wir suchen Frauen und Männer für das Schweizer Kontingent im Kosovo,

### Lastwagenchauffeur Kat. CE, militärische Kat. 930E oder Carfahrer Kat. DE mit Fähigkeitsausweis

#### Ihr Profil:

- abgeschlossene Lehre oder Matura;
- einwandfreien Leumund;
- SDR/ADR Ausweis (Stückgut/Tank);
- Berufserfahrung;
- Schweizer Bürger/in im Alter von 20 bis 50 Jahren;
- abgeschlossene Rekruten/Kaderschule, für Interessentinnen ohne militärische Ausbildung dauert der Ausbildungskurs zwei Wochen länger;
- physisch und psychisch belastbar.

#### Ihre Aufgaben:

- Transportarbeiten zu Gunsten der KFOR;
- Gefahrgut-, Material-, Kipper- und Personentransporte;
- Fahrzeugunterhalt und kleinere Instandsetzungsarbeiten;
- stellt sein Fachwissen zur Verfügung;
- ist für die Sicherheit seiner Unterstellten und des Transportgutes verantwortlich.

#### Wir bieten:

- Acht Monate Einsatz (zwei Monate in der Schweiz und sechs Monate im Ausland);
- eine selbständige und verantwortungsvolle Aufgabe;
- persönliche und berufliche Bereicherung;
- Arbeit im internationalen militärischen Umfeld;
- interessante, einsatzbezogene Ausbildung;
- gute Entlohnung sowie fortschrittliche Sozial-Leistungen.

Weitere Auskünfte und Informationen zur Online-Bewerbung finden Sie unter:  
[www.armee.ch/peace-support-Jobs](http://www.armee.ch/peace-support-Jobs)





Qu'amène vraiment un rachat du 2<sup>e</sup> pilier?

# Rentes plus élevées et impôts plus bas

**Qu'apporte vraiment un rachat du 2<sup>e</sup> pilier? A quoi faut-il faire attention? Sia Lim, administratrice des finances adjointe au SEV, connaît les réponses.**

■ **Sia, quels sont les avantages d'un rachat de ma caisse de pension?**

Cela te permet d'augmenter ta rente, car le rachat comble les éventuelles lacunes dans ta prévoyance. Celles-ci surviennent si tu n'as pas travaillé pendant un certain temps, ou bien si ton revenu n'était pas toujours assuré sur une base obligatoire, ce qui arrive par exemple si ton salaire se situait en dessous du seuil d'entrée. Celui-ci est fixé pour cette année à 21 150 fr. de salaire annuel brut.

■ **Est-ce que cela vaut la peine de le faire?**

Oui, pour deux raisons. D'une part, cela te permet d'augmenter ton avoir vieillesse. Cela signifie que tu recevras une rente plus élevée lorsque tu seras à la retraite. La rente augmentera aussi en cas d'invalidité ou de décès (dans ce dernier cas, il s'agit bien sûr de la rente destinée à tes survivants). D'autre part, tu peux réduire ainsi tes impôts. En

effet, celui qui verse de l'argent pour sa prévoyance vieillesse peut faire une déduction fiscale. Cependant, des impôts devront être payés lorsque l'on reçoit cet argent plus tard, dans le cadre de sa retraite. Mais le taux d'imposition est plus bas.

■ **Mon décompte de la caisse de pension indique la «somme de rachat maximale possible». Qu'est-ce que c'est?**

C'est la différence entre ton avoir vieillesse actuel et l'avoir que tu aurais accumulé si tu avais toujours été affilié à ta caisse de pensions actuelle avec ton salaire actuel. Si tu as accumulé un moins grand montant au fil des années, tu as le droit de verser la différence si tu le désires. Et c'est ce montant que tu trouves sur ton décompte de la caisse de pension.

■ **Un tel rachat comporte-t-il aussi des inconvénients?**

Tu dois te demander si tu n'auras vraiment pas besoin de cet argent jusqu'à la retraite. Car il n'est plus possible de le retirer après le rachat. Sauf si tu te mets à ton compte, si tu quittes la Suisse définitivement ou si tu achètes une maison ou un appartement pour ton usage per-



Sia Lim à son poste de travail au secrétariat central à Berne.

sonnel. Mais il y a alors une période bloquée à respecter: lorsque tu procèdes à un rachat, tu dois attendre trois ans avant de pouvoir retirer l'argent du deuxième pilier pour l'achat d'un logement ou si tu désires que ton avoir soit versé au moment de la retraite sous forme de capital et non pas sous forme de rente.

■ **Et si j'ai déjà retiré de l'argent pour un appartement, est-ce que je peux encore procéder à un rachat?**

Non, il te faudrait d'abord rembourser la totalité de l'argent retiré.

■ **Un rachat coûte cher. Comment puis-je savoir si un tel investissement est une bonne chose pour moi?**

Cela ne dépend pas seulement de tes propres moyens financiers mais aussi du règlement de la caisse de pension: du taux d'intérêt, du taux de conversion qui sert à calculer la rente, et du montant minimum que tu dois verser afin d'effectuer un rachat. Afin de recevoir des réponses précises, tu peux demander qu'on te calcule diverses variantes, par exemple lors d'un cours Movendo de préparation à la retraite. Mais de nos jours, on peut dire de manière générale que les taux d'intérêts sont meilleurs dans les caisses de pension qu'auprès d'une banque ou dans le cadre d'un 3<sup>e</sup>

pilier. Le Conseil fédéral fixe le taux d'intérêt minimum qui doit être appliqué aux avoirs des caisses de pension: en 2015 il était de 1,75 %, dès 2016 il sera de 1,25 %.

■ **Y a-t-il aussi des facteurs qui ne peuvent pas se calculer?**

Oui, par exemple le taux de conversion. C'est lui qui définit le montant de ta rente et il ne reste pas forcément identique jusqu'au moment de ta retraite. Ces dernières années il a baissé. Ceci parce que les gens deviennent toujours plus vieux, et l'avoir vieillesse accumulé doit donc couvrir une plus longue période. Et ce que personne ne peut prévoir, c'est sa propre espérance de vie. Ceci est important car après ta mort, le reste de ton avoir vieillesse tombe, ainsi que la somme de rachat versée à la caisse de pension sur une base volontaire. Sauf si une autre personne a droit à ta rente. Par exemple des enfants en formation, un conjoint, ou aussi un concubin selon le règlement de la caisse de pension.

■ **Les règlements diffèrent d'une caisse à l'autre?**

Nous avons environ 2000 caisses de pensions en Suisse et chacune a son propre règlement. C'est pourquoi il est très important de bien connaître et de comprendre son règlement. Ta caisse de pension,

## BIO

**Sia Lim** (36) est administratrice adjointe des finances au SEV. Elle a obtenu le certificat fédéral de spécialiste en finances et en comptabilité ainsi qu'en assurances sociales. Sia Lim donne des cours Movendo (en allemand) sur le thème des assurances sociales, par exemple sur la planification de la retraite: «Quels seront mes revenus lorsque je serai retraité-e?»

ton service du personnel ou ton syndicat répondront volontiers à tes questions.

■ **Si je me décide maintenant à faire un rachat de ma caisse de pension, dois-je verser le montant en une seule fois?**

Ce serait mieux de ne pas le faire. C'est une bonne chose de répartir les versements sur plusieurs années. Cela permet de casser ce que l'on nomme la progression fiscale: si ton revenu dépasse une certaine limite, tu te retrouves dans une classe d'impôts supérieure et, selon le montant que tu verses dans ta caisse de pension, tu peux éventuellement retomber dans un échelon inférieur.

Interview: Sina Bühler  
texte tiré de «Work»  
20/15 légèrement modifié

## Deuxième pilier: ce qu'il faut savoir

Rente ou capital? Le premier pilier, donc l'AVS, est toujours versé sous forme de rente. Les choses sont différentes pour le deuxième pilier: la plupart des caisses de pensions offrent la possibilité de retirer en une seule fois au moins une partie de l'avoir. Pour savoir ce qui est le plus rentable il faut considérer plusieurs facteurs: l'avoir-vieillesse, la fortune, l'état de santé, etc. Beaucoup de facteurs peuvent se modifier jusqu'à la retraite. Il n'est donc pas possible de faire une recommandation de manière générale.

Le taux de conversion et le taux

d'intérêt ne sont pas fixes. Ils peuvent encore se modifier peu de temps avant la retraite.

Quelqu'un qui a choisi sa variante, rente ou capital, ne peut plus changer sa décision après coup. La rente est garantie jusqu'à la fin de la vie. Par contre le capital peut être dilapidé et ensuite, on ne reçoit plus aucune aide de la caisse de pensions.

Le règlement de la caisse de pensions stipule à quel moment cette décision doit être prise. En général, il faut le faire jusqu'à trois ans avant le départ à la retraite.



Léman Express

# Pas de privatisation du RER

**Ils étaient plus de 70 employé-e-s de la SNCF et des CFF à manifester le mardi 24 novembre devant la gare des Eaux-Vives. Les syndicats SEV, VSLF, Sud Rail et CGT ont réussi à mobiliser leurs membres pour demander des conditions de travail sans dumping sur le futur RER transfrontalier franco-valdo-genevois.**

Les conditions de travail qui seront en vigueur dans le futur RER franco-valdo-genevois qui entrera en service en 2019, Léman Express, sont encore à écrire. «Nous avons donc remis un livre blanc à la direction du projet», souligne Valérie Solano, secrétaire syndicale SEV. Enfin, direction est un bien grand mot, puisque c'est une chargée de communication qui a fait le déplacement de la gare des Eaux-Vives...

S'il reste certes encore du temps avant la mise en service, le SEV, VSLF, Sud Rail et



Valérie Solano, SEV, et Bernard Tournier, CGT, remettent le livre blanc à la chargée de communication du projet.

la CGT ont décidé de se mobiliser pour demander de bonnes conditions de travail. «Les éléments qui ont été présentés au dernier conseil d'administration nous inquiètent, car ils font état de plusieurs propositions dont la création d'une filiale 100% de droit privé et qui pourrait rapidement se transformer en

entreprise ferroviaire dédiée au Léman Express», a indiqué Bernard Tournier, secrétaire CGT des cheminots de Chambéry.

Une privatisation qui engendrerait une dégradation inacceptable des conditions de travail et des salaires. «Pour nous, le RER peut être exploité par la SNCF et les CFF qui délé-

gueraient des employé-e-s qui garderaient leurs conditions de travail», relève Valérie Solano.

Julien Troccaz, secrétaire régional Sud-Rail, n'a pas mâché ses mots: «Dès qu'on ouvre à la concurrence, l'offre est moins bonne, les tarifs augmentent, et les gains de productivité se matérialisent par

la suppression des contrôleurs et du personnel de vente, remplacé par des automates.»

## Etre acteurs du projet

Le personnel veut en outre participer au projet de RER et construire une exploitation de qualité grâce à ses compétences. Les syndicats refusent des trains sans contrôleurs, car les mécaniciens qui sont seuls à bord des trains, épaulés sporadiquement par la police, ne peuvent assurer ni leur propre sécurité, pas plus que celle des passagers en cas de problème. La réalité sur le réseau helvétique est là pour en témoigner. Les agressions violentes de ces derniers mois contre les mécaniciens dans l'Arc lémanique en sont le reflet. Une présence humaine est nécessaire pour ne pas voir les nouvelles gares se dégrader rapidement et l'insécurité poser problème. Cette première mobilisation a donc envoyé un signal clair à la SNCF et aux CFF: l'unité est de mise dans ce dossier.

Vivian Bologna

## Photomystère: « Dans quelle région cette photo a-t-elle été prise ? »



Le concours de **contact.sev**

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

Le ou la gagnant-e sera tiré-e au sort parmi les réponses correctes et gagnera un couteau de poche Outrider aux couleurs du SEV.

Solution du concours paru dans contact.sev n° 20:

La gare de Thusis des Chemins de fer rhétiques.

Le sort a désigné Araldo Luminati de Küsnacht ZH, membre de la section VPT Services ferroviaires.

Il reçoit des chèques Reka d'une valeur de 40 francs.

## Conditions de participation:

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

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

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

Dernier délai de réception des réponses: mercredi 9 décembre 2015