

La tension monte aux tpg!

Le climat d'apaisement qui a suivi l'accord d'après-grève du 19 novembre 2014 semble n'être qu'un souvenir. Le SEV a saisi la CRCT pour faire respecter le Statut. **Pages 2 et 3**

Une femme engagée

Petra Hegi est membre de la commission des femmes SEV. Elle parle de ses combats, notamment la conciliation travail-famille. **Pages 6 et 7**



RhB: résultat final

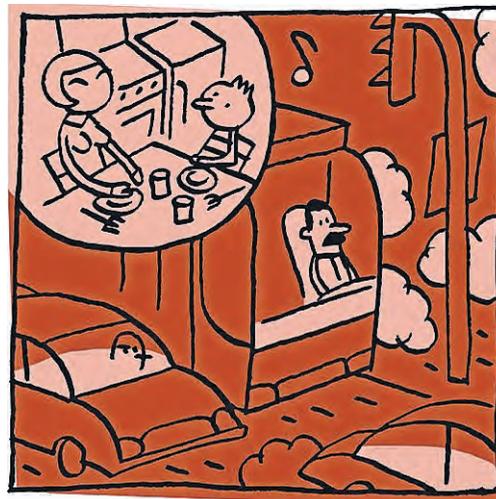
Après de longues négociations, un résultat satisfaisant aux RhB. **Page 20**

Personnel de conduite licencié pour leurs ennuis de santé

Le SEV exige une solution de branche

La branche Bus du SEV proteste vigoureusement contre le licenciement d'un conducteur de 62 ans, souffrant de somnolence diurne et ne pouvant plus conduire. A qui l'entreprise n'a pas proposé d'autre poste. La résolution votée appelle toutes les entrepri-

ses à examiner avec le SEV les solutions de retraite anticipée à l'échelle de la branche. Une étude menée par le SEV démontre que les horaires irréguliers du personnel de conduite participent à la somnolence diurne. **Dossier pages 10 à 12**



Conférence des sections

Exposés le matin, repas de midi en commun puis café syndical: les ingrédients d'une journée réussie!

La cuvée 2016 de la conférence des sections de Suisse romande a été un beau succès, avec une bonne participation et des discussions nourries.

*Reflets de cette journée
en pages 8, 9 et 13.*

Votations

Les citoyens contre l'expulsion

Le plus frappant en ce qui concerne le dernier week-end, c'est le taux de participation. Grâce à une forte mobilisation contre l'initiative de mise en œuvre, en particulier «l'appel urgent», ses badges et ses affiches marquantes, deux tiers des ayants droit ont voté. Finalement le non à l'initiative de l'UDC a été encore plus net que la version la plus optimiste.

Dans la foulée par contre, on a bien vu que la tendance n'était pas totalement à gauche: la construction d'un deuxième tunnel du Gothard a été acceptée par le peuple et l'initiative sur la pénalisation du mariage a été refusée de peu.

Paul Rechsteiner, président de l'USS, Vania Alleva, président d'Unia et Manuel Avallone, vice-président du SEV,

ont lancé, lors d'une conférence de presse au lendemain de la votation, une «offensive de naturalisations». Il s'agit de minimiser les risques pour tous les étrangers-ères intégré-e-s dans notre pays. Et de rendre leur participation aux décisions politiques possible.

pmo/Hes

Pages 3 et 14

EN VITESSE

contact.sev en ligne: nouvelle version

Le journal peut être consulté en ligne depuis longtemps, mais il est désormais sous une nouvelle forme, plus agréable à la lecture.

Comme auparavant, il est mis en ligne un jour avant la parution papier.

Elections communales 2016: les membres SEV en lice

A Fribourg, Pierre-Alain Perritaz et Jérôme Hayoz ont été réélus au Conseil général sur la liste PS.

Fadil Dallosh, également en lice sur la liste PS, n'a quant à lui pas réussi à entrer au législatif.

A Villars-sur-Glâne: Thomas Marthaler est élu au Conseil municipal sur la liste PS.

A Marly, Bernard Clerc entre à l'exécutif. Daniel Mollard et Gilbert D'Alessandro (socialistes) entrent au législatif.

Dans le canton de Vaud: Olivier Barraud se bat pour une place à l'exécutif de Moudon. 2e tour le 20 mars!

Le comité demande des mesures concrètes en matière d'égalité salariale

Sans contrôle, l'égalité salariale est illusoire

Le SEV s'engage pour une réglementation légale des contrôles en matière d'égalité salariale. Le comité a approuvé la réponse à la consultation.

Plus de 35 ans après l'introduction du mandat constitutionnel exigeant des salaires égaux pour un travail égal, il

existe toujours des discriminations entre les salaires des hommes et ceux des femmes. Les mesures non obligatoires comme le dialogue sur l'égalité des salaires n'y ont pas changé grand-chose.

Il faut que ce soit dans la loi

Pour le SEV, il est clair qu'il faut maintenant des mesures étatiques pour faire appliquer l'égalité salariale. Il estime

néanmoins que la proposition présentée en consultation n'est pas du tout suffisante pour que soit appliquée de manière vraiment durable l'égalité des salaires. Afin de lutter contre la discrimination salariale et de remplir le mandat donné par la Constitution, il faut engager des mesures concrètes ainsi que la responsabilité de la Confédération qui doit prendre la direction des

opérations. «Nous attendons du Conseil fédéral une action ciblée contre la discrimination salariale dans la révision programmée de la loi» a expliqué Lucie Waser, responsable de l'égalité des chances au SEV, devant le comité.

En voici la teneur en résumé:

■ La responsabilité d'analyser les situations salariales ne doit pas incomber uniquement aux entreprises et aux organes de contrôle externes. **L'Etat doit aussi en prendre la responsabilité** afin d'examiner avec des moyens étatiques l'exactitude des contrôles salariaux internes aux entreprises.

■ **Le non-respect de la loi** (contrôles pas effectués, résultats pas publiés, corrections pas réalisées en cas de découverte d'une discrimination salariale) doit faire l'objet d'une **sanction fédérale**.

■ **L'inclusion des syndicats dans les contrôles** au niveau des entreprises et la mise sur pied d'une commission tripartite au niveau fédéral qui accompagne les autorités con-

cernées dans l'application de la loi sont une condition nécessaire, du point de vue du SEV, afin d'obtenir une transparence envers les employés. Il sera ainsi possible de garantir la transparence salariale dans les entreprises ainsi qu'une tolérance zéro dans les cas avérés de discrimination.

■ **Un examen régulier des salaires** dans toutes les entreprises des secteurs privés et publics est une condition sine qua non, qu'il y ait une CCT ou pas. Une CCT est importante pour régler de manière centrale les conditions et principes en relation avec l'égalité, mais ce n'est pas une méthode de contrôle des salaires proprement dite. Elle règle les systèmes de salaire, mais elle ne peut pas démasquer systématiquement les problèmes de discrimination. Une CCT n'est pas une garantie contre les inégalités salariales.

pmo/Hes

LE COMITÉ EN BREF

Le SEV ne demandera pas de taxe d'inscription pour les **cours movendo**: le comité est revenu en arrière sur sa décision, après que le chef des finances Aroldo Cambi a démontré que d'autres économies sont possibles au même niveau, notamment en organisant principalement des cours sur une journée ainsi qu'en produisant la brochure des cours de manière simplifiée. Les cours movendo restent ainsi gratuits pour les membres SEV, comme pour les membres des autres syndicats.

Le **Congrès 2019** aura lieu le mardi 4 juin. En raison de rénovations d'autres salles en ville de Berne, il était nécessaire de réserver le Kursaal dès maintenant.

Giorgio Tuti a informé le comité du déroulement du séminaire des cadres syndicaux, lors duquel **les perspectives d'ave-**

nir ont été débattues, d'une part en ce qui concerne certaines branches (bus, trafic marchandises, aviation), et d'autre part en ce qui concerne le tournant technologique et l'automatisation.

Bernard Demierre, délégué de la sous-fédération PV, a annoncé qu'il se retirerait de toutes ses fonctions en fin d'année.

Gertrug Gasser, collaboratrice administrative au service de protection juridique du SEV, partira en retraite à fin septembre; sa succession est en train d'être réglée.

Peter Moor, chef de la communication, sera également pensionné à fin septembre; pour lui succéder, la direction a nommé **Vivian Bologna**, rédacteur de *contact.sev* et porte-parole pour la Suisse romande.

ÉDITO

Il n'y a rien à fêter après ce week-end de votations. La politique à l'égard des étrangers n'est pas devenue un seul millimètre plus humaine après le non à l'initiative de mise en œuvre. Le deuxième tube au Gothard va être construit et il s'en est fallu de peu que le couple ne soit défini comme «l'union d'un homme et d'une femme» dans la législation fédérale.

Bien sûr, il y a des aspects positifs, tout particulièrement en ce qui concerne le large mouvement

«Il n'y a rien à fêter!»

Peter Moor, rédacteur en chef de *contact.sev*

citoyen qui a permis de voir, au final, l'initiative de mise en œuvre refusée si nettement. Mais ce mouvement réussira-t-il à se maintenir? Ou se contentera-t-il de fêter ce succès pour mieux disparaître ensuite? Ce qui est certain, c'est qu'il serait fort utile que ce mouvement perdure.

Le fait que les citoyens soient très nombreux à s'être rendus aux urnes, et que l'on ait réussi à démontrer l'importance des enjeux est certainement l'aspect le plus positif du week-end. Cet élan n'est pas explicitement de gauche, comme le montrent bien les résultats des autres votations, mais plutôt du centre, un centre qui a suivi les sirènes de l'UDC ces dernières années mais qui a réussi à refaire surface juste à temps.

Le deuxième tube au Gothard sera construit; cela réjouit tout particulièrement le secteur de la construction, qui a mis beaucoup d'argent dans la campagne. Le rôle de ce tunnel au niveau de la politique des transports, une fois qu'il sera terminé, n'est pas encore défini. Indépendamment de cela, le transfert du trafic de la route au rail est encore et toujours un mandat constitutionnel.

Malheureusement, on ne peut guère conclure sans parler brièvement de l'attitude de l'équipe à la tête des CFF. Ils n'ont dès le départ pas osé, obéissant à la pression venant du Palais fédéral, citer les avantages du nouveau tunnel ferroviaire face à un nouveau tunnel routier. Ensuite, pendant des mois, ils ont fermé les yeux sur les affiches faisant la promotion du racisme dans les gares (celles des moutons), puis ont interdit en deux jours les affiches à la croix gammée, qui voulaient mettre en garde contre l'émergence du fascisme. On ne trouve aucun membre de la direction CFF dans les premiers signataires de «l'appel urgent» contre l'initiative de mise en œuvre, au contraire du président du Conseil d'administration et de l'ancien directeur. Et on n'est pas non plus très surpris de lire que la cheffe du trafic Voyageurs estime, dans sa chronique du «Blick am Abend» parue le vendredi avant les votations, qu'il n'y a plus rien à dire...

A peine 15 mois après la grève du 19 novembre 2014, la tension monte à Genève

Statut du personnel: la direction des tpg prend le risque

Est-il si difficile pour une direction de tirer les leçons d'une grève totale d'un jour? Il semblerait que la direction des tpg a oublié la capacité de mobilisation de son personnel et décide de piétiner allègrement le statut du personnel. Pas bien.

«Il est important de rappeler que ce qui nous fâche ne fait pas partie du protocole d'accord qui a permis de mettre un terme au conflit de 2014, rappelle Valérie Solano, secrétaire syndicale SEV. Dès lors, la paix du travail ne concerne pas ces points.» Dans la dernière information au personnel, le SEV

lance donc un ultimatum à la direction: «Nous avertissons la direction des tpg que si celle-ci persiste sur ce chemin, elle prend la responsabilité, dans la situation actuelle, d'un nouveau conflit social majeur.» Le message est clair comme de l'eau de roche. Sera-ce suffisant?

Que reproche donc la section VPT-tpg à la direction? «Une application unilatérale du statut. Or, les changements d'application du statut doivent être négociés par les partenaires sociaux. Or, la possibilité de prendre des N-Pay (congés non payés) a été rendue beaucoup plus difficile à obtenir! En proposant aux personnes de baisser leur temps de travail. Sauf que le temps partiel a des con-

séquences sur la caisse de pension. Les N-Pay offrent plus de souplesse au personnel. Le temps partiel est un choix du contrat de travail, les N-Pay sont des règles du contrat de travail prévues par le statut que l'on soit employé à temps partiel ou à temps plein», explique Valérie Solano. Autre source de tension, les congés D: «En aucun cas un D ne peut compenser un R comme l'affirme la direction. Les R (jours de repos) sont réglementés par la LDT/OLDT. Le statut donne la possibilité de convertir les primes pour travail de trois dimanches ou jours fériés en un congé D. Historiquement, ces D sont un acquis puisque cela doit permettre d'une part de compenser le déficit de vie fa-

miliaire et sociale et d'autre part inciter le personnel à prendre des jours de repos plutôt que des primes (ce qui explique leur bas coût). Les D sont un droit statutaire qui ne peut être ni galvaudé, ni supprimé», poursuit Valérie Solano.

Accompagnement à l'exploitation

Lors d'une convocation et quelque soit le motif, un-e collègue peut statutairement être accompagné-e par la personne de son choix. «Nous demandons que quels que soient les accompagnateurs, ceux-ci puissent être relevés le temps de l'accompagnement, et leur temps décompté sous forme d'apay. **Vivian Bologna**

Le changement de

Manifestement, la direction des tpg n'a pas encore vraiment mesuré la force de frappe du SEV. Peut-être souhaite-t-elle une confrontation pour mieux s'en rendre compte? Pourtant, des négociations en bonne et due forme permettraient de faire redescendre la tension actuelle, née notamment de la modification du règlement du parking du Bachay. Un règlement qui prévoit notamment une hausse des tarifs alors que les places sont déjà insuffisantes pour répondre aux

règlement du parking met le feu aux poudres: le SEV saisit la CRCT!

besoins du personnel. «Nous avons demandé au directeur général de s'engager à ouvrir des négociations, comme le prévoit le statut. Pour toute réponse, Denis Berdot nous indique que le règlement a été préparé avec l'ensemble des syndicats, dont le SEV. Il se dit surpris de notre réaction virulente sur le tard», indique Valérie Solano, secrétaire syndicale SEV en charge du dossier. Le hic? «Ce groupe de travail où était effectivement représenté le SEV n'avait pas un mandat de négociation et

encore moins le pouvoir de décider d'approuver ou non une modification de règlement lié au statut du personnel.» Le SEV a encore averti le directeur lundi matin que le refus de négocier «nous amène à vous informer que nous prendrons les mesures que nous jugerons nécessaires, et cela sans préavis». Le SEV vient de saisir la Chambre des relations collectives de travail. Tiens, la grève du 19 novembre 2014 avait été précédée par la saisie de la CRCT... **vbo**

INFO



Petite visite au directeur le 11 février après l'assemblée du personnel.

Les inégalités sociales dans l'aptitude à se mouvoir

Les sociétés occidentales contemporaines exigent de plus en plus certaines aptitudes de mobilité très précises et en font même une condition de l'insertion dans le monde professionnel. Être flexible, savoir se retourner, être ouvert aux opportunités apparaissent ainsi comme autant de conditions pour réussir sa vie professionnelle. Cela se traduit notamment par le développement de la grande mobilité spatiale associée au travail.

Phénomène encore marginal il y a quelques décennies, les pratiques de grande mobilité spatiale liées au travail concernent une part de plus en plus importante des actifs en Suisse et plus généralement en Europe. En Suisse par exemple, parmi les 25-34 ans, ils sont 16 % à pratiquer une ou plusieurs formes de grande mobilité spatiale, qu'il s'agisse de la pendularité de longue distance quotidienne ou hebdomadaire, soit de personnes qui travaillent à plus de 50 km de leur domicile, ou encore de déplacements professionnels fréquents loin de son domicile.

D'après plusieurs recherches récentes, ce constat général dissimule cependant de grandes disparités entre catégories d'actifs:

mentionnons tout d'abord le fait que les modes de vie mobiles sont associés à des carrières professionnelles ascendantes, donc à une mobilité socioprofessionnelle. La grande mobilité spatiale apparaît clairement comme un accélérateur de carrière professionnelle. Ce point est essentiel: les dispositions à la mobilité, qui définissent pour chaque personne une aptitude à se mouvoir, constituent désormais une dimension de la stratification sociale. On peut en être faiblement

ou fortement doté, on peut aussi en être doté de différentes manières. La motilité apparaît en particulier comme une ressource essentielle pour accéder à l'emploi sur un marché du travail qui tend à se globaliser. Cette importance, sans doute croissante, découle en particulier du fait que la flexibilité spatiale tend à s'ériger comme une exigence dans le monde du travail, une exigence qui suppose que l'on attend d'un employé motivé qu'il soit capable, et même qu'il ait envie, d'être spatialement mobile.

Deuxième aspect, essentiel: les dispositions à la mobilité varient considérablement selon le sexe et la position de la personne dans sa trajectoire de vie familiale, ce qui est de nature à renforcer les inégalités de genre. Les personnes vivant seules, les ménages sans enfants mais également les familles monoparentales sont amenés à davantage développer des «modes de vie mobiles» que les couples avec enfants. Des étapes familiales comme la mise en couple, la naissance du premier enfant ou une séparation conjugale peuvent alors conduire à une transition dans la mobilité des membres du ménage.

Ce lien entre parcours de vie familial et mobilité spatiale est particulièrement saisissant du point de vue de la différence entre hommes et

femmes. Alors que ces dernières sont tout autant mobiles que les hommes en situation préconju-

gale, la constitution du couple conduit à creuser l'écart entre les deux sexes. La mise en ménage est en effet associée à une augmentation de la grande mobilité spatiale (tout particulièrement de la pendularité de longue distance quotidienne) chez l'homme et une diminution de celle-ci chez la femme. Devenir parent accentue encore davantage l'affaiblissement de la mobilité professionnelle des femmes, même si elle diminue également dans le cas du père. La parentalité en Suisse est en effet associée à une forte diminution de l'activité professionnelle des femmes, qui soit quittent totalement le marché du travail, soit diminuent leur taux d'activité. Ces phénomènes basés sur le mécanisme de ségrégation genrée du marché de l'emploi, sont profondément ancrés dans les structures sociales et économiques du pays, avec des services de garde d'enfants largement sous-développés et l'accent mis sur les responsabilités privées dans la garde des enfants. Cette situation conduit à mettre la priorité sur la carrière du conjoint, de telle sorte que ce sont le plus souvent les femmes qui suivent leur partenaire en cas de déménagement professionnel et que celles-ci font en sorte de trouver du travail à proximité du logement si elles conservent un emploi. En pleine croissance, la grande mobilité liée au travail apparaît au fil des analyses comme un passage obligé pour de nombreuses personnes souhaitant réaliser une carrière professionnelle. Elle apparaît aussi comme un vecteur important d'accroissement des inégalités socioprofessionnelles entre hommes et femmes, accroissement d'inégalités se construisant en particulier à partir de l'aptitude à se mouvoir. Il est sans doute temps d'en prendre la mesure et d'imaginer des correctives innovantes...

Vincent Kaufmann, Laboratoire de sociologie urbaine,
Ecole polytechnique fédérale de Lausanne



■ Agence de Bienne

Le personnel de la vente reste mobilisé

Le 1^{er} décembre une pétition signée par la quasi-totalité du personnel de Bienne a été envoyée au responsable P-VS. Elle demandait que le personnel puisse travailler dans un maximum de sécurité. Au centre de leur courroux et de leurs inquiétudes figure notamment la disparition de la barrière séparant l'espace clients des bureaux du personnel de vente. «Il n'y a plus

de chemin de fuite en cas d'agression», relève Jürg Hurni, secrétaire syndical en charge du dossier. «Notre intervention a déjà permis de modifier l'organisation du point de vente. A l'ouverture et à la fermeture des guichets, le personnel ne travaille pas seul, alors que c'est ce qui était prévu.»

Le SEV ne se satisfait toutefois pas de la situation actuelle car aucune solution n'a été appor-

tée à l'absence de chemin de fuite. «Nous continuons d'évaluer divers scénarios d'actions et nous prendrons des décisions prochainement», conclut Jürg Hurni.

Le mécontentement d'une grande partie du personnel de vente est une réalité que la direction des CFF semble refuser de voir. Les exemples récents de Bienne et de Genève (contact.sev n°1) en sont les tristes constats. vbo

■ MBC

CCT signée!



Jasmina Mumenthaler, Romina Garruso, François Gatabin et Denis Pittet pour le MBC, ainsi que Barbara Spalinger, Stéphane Chevallier, Christian Fankhauser et Carlos Chamusca pour le SEV se sont retrouvés mardi matin pour la signature de la dernière CCT.

RER franco-valdo-genevois

Mur CFF/SNCF lézardé

I. Coopération avec engagement du personnel par les maisons-mère, chacune sur leur territoire, sans interopérabilité du personnel de conduite.



II. Engagement du personnel par les maisons-mère, mais avec interopérabilité du personnel de conduite (conduite possible origine-destination)



III. Engagement du personnel dans le cadre d'une filiale, soit basée entièrement en Suisse, soit ayant un siège en Suisse et un établissement stable en France (sujets fiscaux et droit social).



© CFF-SNCF - Projet Léman Express - 10.02.2016 19

Les trois modèles d'exploitation du futur RER: le deuxième a la préférence des syndicats.

Le 16 février, une délégation des syndicats franco-suisse actifs dans le dossier du Léman Express ont rencontré les dirigeants de la SNCF et des CFF. Au centre des discussions, le futur modèle d'exploitation. Enjeux.

Les syndicats actifs depuis des mois dans le dossier du Léman Express – le SEV avec la LPV Genève, la CGT, le VSLF, SUD Rail – étaient rejoints pour cette rencontre par la CFDT et l'UNSA (cadres). En ce mardi 16 février, Laurence Eymieu, directrice régionale Rhône-Alpes à la SNCF, et Barbara Remund, directrice du Trafic régional aux CFF, ont dévoilé notamment le calendrier qui jalonne la mise en service du Léman Express. Car d'ici l'inauguration de ce RER transfrontalier de 230 km de lignes, de nombreux points doivent être clarifiés. A commencer par le type d'exploitation (voir graphique ci-dessus). Le dossier est chaud bouillant puisque les CFF et la SNCF prévoient de prendre une décision d'ici fin août 2016. «Nous, syndicats, sommes unis comme les doigts de la main. Nous voulons participer à l'élaboration de ce projet», explique Valérie Solano, secrétaire syndicale SEV en charge du dossier.

Dans une lettre ouverte envoyée début février aux autorités en charge du Léman Express, le SEV, la LPV Genève, le VSLF, la CGT et Sud Rail ont réaffirmé que «le

pilotage de ce projet ne peut être le fait des seuls experts. Les acteurs du futur RER (mécaniciens de locomotives, agents d'entretien, agents de vente, personnel de sécurité, police des transports, agents d'informations) doivent être présents, aujourd'hui déjà, dans l'élaboration de la réalisation de l'exploitation.»

Trois modèles d'exploitation

Et justement concernant l'exploitation, trois modèles sont à l'étude: l'exploitation par une société-fille appartenant aux CFF et à la SNCF, l'interopérabilité totale où le personnel SNCF et CFF peut conduire sur tout le réseau ou un modèle où le personnel ne conduit que sur son propre territoire. «Il est bien entendu que pour tous les syndicats, la solution de la filiale est inacceptable, et nous l'avons à nouveau fait entendre», ont écrit la LPV Genève et le VSLF à leurs membres après cette séance du 16 février. Pour rappel, «la filialisation pourrait facilement entraîner des transferts de poste des CFF vers la filiale «Léman Express», y compris son établissement français. Cela se traduirait par des «propositions» de travail pour les employés CFF en France, mais surtout par une très forte pression à la baisse sur les salaires».

Les syndicats préfèrent l'interopérabilité totale. «Les mécaniciens de locomotive doivent pouvoir piloter sur le réseau Léman Express – les kilomètres parcourus par un employé CFF sur le territoire français sont compensés

par le même nombre de kilomètres d'employés SNCF sur territoire helvétique – car nous savons qu'ainsi la diversité du travail garantit une meilleure attention, donc plus de sécurité. Nous savons aussi que les perspectives de formation (double permis) et de carrière garantissent plus de motivation et d'implication pour les collègues.»

Patrons pas si unis...

D'autres questions sont en suspens, dont l'entretien du matériel roulant. La maintenance lourde devrait être réalisée au Centre d'entretien genevois, tandis que la maintenance légère du parc «Régionalis» serait effectuée à Anemasse.

La séance du 16 février a permis de mettre en évidence le manque d'union patronale. Tandis que les CFF ont convenu qu'il fallait planifier d'autres réunions avec les syndicats, la SNCF n'a accepté cette hypothèse qu'à demi-mot et en traînant les pieds. Preuve encore une fois qu'il y a d'importantes divergences de méthodes et de gros désaccords entre les deux entreprises partenaires. «Nous tenons tout particulièrement à connaître avant la presse, et donc le monde politique, les choix privilégiés par nos employeurs et surtout les raisons qui auront motivé ces choix», estime la LPV et le VSLF. Histoire de pouvoir proposer des aménagements et des solutions différentes. «Aussi allons-nous maintenir la pression – avec vous – afin d'éviter d'être mis devant le fait accompli.» **Vivian Bologna**

CHRONIQUE

Demain

Vous avez vu le film de Mélanie Laurent et Cyril Dion? Il vient de décrocher le César du meilleur documentaire. «Demain» est composé de six chapitres: agriculture, énergie, habitat, économie, éducation, démocratie. Il se veut résolument positif, décrivant des expériences réussies dans ces différents domaines. Des expériences qui partent de la base, du citoyen «lambda», de petits groupements de quartiers, etc. Des expériences qui pourraient bien être les solutions de demain. On ressort de la salle de cinéma «reboosté», avec plein d'idées en tête. Aussi avec l'agréable impression que nous, en tant que simples citoyens, pouvons faire avancer les choses. Pas si loin de l'esprit syndical...

Quasi deux mois après l'avoir vu, mon bilan n'est pas fantastique, mais j'y travaille... Ma première action: éteindre tous les appareils électriques, habituellement en veille chez nous, durant nos quatre jours de vacances début janvier. Mauvaise idée, avec à la clé une tentative de cambriolage dans la maison. Résultat des courses: on laisse désormais une lampe allumée lorsqu'on est absents le soir...

Il y a néanmoins bien d'autres innovations à mettre en place. J'ai bien l'intention de planter plein de concombres et courgettes dans notre jardin et de les distribuer aux voisins cet été. Sur le site du film, cinq actions principales: manger bio et peu de viande (dommage pour le quart de bœuf qu'on vient d'acheter...), opter pour un fournisseur d'électricité renouvelable, acheter dans des commerces locaux et indépendants (ouf, on a acheté la viande à un paysan de la région, c'est déjà ça...), changer de banque, réduire, réutiliser, recycler, réparer, partager. Encore ce matin, j'ai surfé dans le train à la recherche d'informations utiles pour faire mes propres semis de légumes. Deux variantes: acheter des pots, mini-serres, etc., version design (jolis contenants de couleurs vives) ou version tout compris (jolis packages, emballés et réemballés) ou alors utiliser des boîtes à œufs, réutiliser les emballages plastiques de fruits et légumes, les rouleaux de papier de toilette ou de papier ménage. Une version jolie et «propre» et une version un peu plus brouillon mais écolo. Un vélo tout neuf ou le vélo reçu de la cousine? Réparer la trottinette à laquelle il manque le frein ou en acheter une nouvelle?

Au supermarché, veiller à prendre les fruits et légumes en vrac au lieu de choisir les emballages par deux, quatre ou six. Utiliser du savon au lieu du produit de douche, refuser les sacs plastiques dans les magasins. Les actions possibles sont innombrables. Il ne s'agit pas d'être parfait et de vouloir arriver à tout prix au «Zéro déchet» de Béa Johnson. Il s'agit de petits gestes du quotidien à mettre en place. Je me souviens encore d'un ancien collègue qui m'avait fait une remarque parce que je prenais chaque matin un gobelet jetable pour mon café... Eh bien, depuis ce jour-là, j'utilise (quasi) toujours une tasse, lavable. Ce sont de petites choses, certes, mais si on s'y met tous...

Henriette Schaffter

La commission des femmes a assez à faire, par exemple concernant la conciliation entre profession et famille



« Tout dépend du supérieur direct »

Dans la perspective de la journée internationale du 8 mars, contact.sev s'est entretenu avec Petra Hegi, membre de la commission des femmes SEV, collaboratrice de la Formation CFF et mère de trois enfants, sur les questions d'égalité des genres, de conciliation entre profession et famille, et de son engagement syndical.

■ **contact.sev:** Est-ce que le 8 mars est un jour important pour toi ou trouves-tu qu'il est devenu inutile?

Petra Hegi: Le 14 juin est plus important en Suisse car il rappelle la grande grève des femmes de 1991. Les commissions des femmes de l'USS et du SEV se concentrent plutôt

sur ce jour-là, mais le 8 mars elles organisent quand même des actions et événements régionaux. Le 8 mars est réellement le jour international de la femme durant lequel il y a beaucoup de manifestations qui se déroulent dans tous les pays. Il faut le conserver car les revendications des femmes ne sont pas encore partout « digérées » de la même manière. Là où de plus grands progrès sont réalisés, la journée devient une occasion de faire des actions en vue de trouver de bonnes solutions pour les deux sexes.

■ Dans quels domaines?

Par exemple, nous gardons l'œil ouvert pour ce qui concerne l'égalité des salaires. Un autre thème important est la conciliation entre profession et famille, aussi pour beaucoup d'hommes qui ont également des difficultés à l'appliquer et qui veulent s'impliquer dans la vie de famille. C'est un progrès important d'avoir pu augmenter le congé de paternité à deux semaines dans la CCT CFF 2015 ainsi que le congé-maternité à 18 semaines. La commission des femmes SEV s'est beaucoup engagée pour cela.

■ Pourquoi t'engages-tu dans la commission des femmes ?

J'ai grandi dans une génération où on apprenait à la maison que les filles pouvaient aussi faire toutes les choses

que faisaient les garçons. Mais j'ai remarqué ensuite de plus en plus que cela ne va pas de soi pour tout le monde. Par exemple, je n'accepte pas que dans ma sphère privée ou professionnelle, on me reproche de travailler à 60 % étant donné que je suis mère de trois enfants. Pour moi cela n'est pas trop et je ne voudrais pas travailler moins. Lorsque j'entends de telles remarques, je réponds: tu trouverais aussi que c'est trop si j'étais le père?

« Dans beaucoup d'esprits aujourd'hui encore, une mère ne devrait pas travailler plus de 20 ou 40 % »

Dans beaucoup d'esprits aujourd'hui encore, une mère ne devrait pas travailler plus de 20 ou 40 %. Et les femmes devraient continuer à avoir moins de salaire. Je trouve que ces idées sont graves. Lors de mon entretien d'engagement, j'ai dû m'expliquer sur mes prétentions salariales car cela ne représentait pas le revenu principal de la famille. Que ce soit le cas ou pas, cela ne devrait jouer aucun rôle!

■ Tu arrives à concilier ta vie professionnelle et familiale?

Oui, et les CFF y contribuent. Mais cela dépend aussi beaucoup des supérieurs directs et des personnes qui font les répartitions. Par exemple, si l'on est engagée à 40 % et que l'on peut travailler quelques heures tous les jours, cela peut être un

avantage pour certaines mères. Mais pour d'autres, peut-être que cela n'aurait pas du tout car elles devraient alors s'organiser presque comme pour un 100 %. Dans mon cas, mes supérieurs ont toujours pris en compte mes besoins pour l'organisation du temps partiel. Mon mari a également pu réduire son taux à 90 % et disperse aujourd'hui d'un jour fixe par semaine pour s'occuper des enfants, bien qu'il travaille avec des horaires irréguliers. Il

est important de pouvoir planifier ces choses là. Les mères dont les partenaires ne travaillent pas aux CFF semblent vivre des situations plus difficiles. Par exemple, si le partenaire est mécano au BLS, il semble que lors de la planification des équipes on ne prenne plus forcément garde à ce qui a pu être convenu. Pour beaucoup de couples, il peut y avoir des problèmes si les deux parents travaillent avec des horaires irréguliers...

■ Est-ce que la possibilité de faire du télétravail te donne un peu plus de flexibilité?

Effectivement, le travail à distance offre l'opportunité de faire un téléphone important ou de consulter un document avec un collègue depuis la maison, en cas de besoin si

par exemple un enfant est malade. Cela donne plus de flexibilité de manière générale. J'ai diverses personnes de contact aux CFF qui ne travaillent pas toutes à la même place, et je peux aller les voir avec mon ordinateur portable, ou faire une conférence téléphonique, peu importe où elles se trouvent.

■ Le télétravail peut-il cacher des dangers?

Un des dangers est que l'on travaille toujours un peu et que l'on a l'impression de devoir être tout le temps joignable. Il faut vraiment se ménager des plages de temps où l'on ne consulte pas ses mails, durant ces moments-là il faut éteindre l'ordinateur et aussi le téléphone. Je n'ai pas non plus toujours mon natel privé avec moi, et parfois je suis inatteignable. Notre entourage doit l'accepter, autant sur le plan professionnel que privé. Pour que le télétravail fonctionne, il faut pouvoir compter là aussi sur la bonne volonté du supérieur direct. Il semble qu'aux CFF, il y ait toujours des gens qui refusent d'accepter le travail à domicile, même si la direction soutient cette pratique. J'ai de la peine à comprendre un tel refus. Ma cheffe nous fait entièrement confiance. Elle nous dit que nous sommes des adultes, que nous devons prendre nos propres responsabilités, et que le travail doit être fait. Nous



Petra Hegi travaille la plupart du temps à Ostermundigen, mais également régulièrement à Berne au Bollwerk, à Lausanne ou ailleurs, grâce au télétravail.

avons aussi établi des règles: on peut en tout temps m'écrire sur mon natel privé mais je ne dois pas être constamment joignable. Ma cheffe nous a précisé très clairement qu'elle n'attendait pas cela de nous car elle voit elle aussi un danger dans la pression constante.

■ Notes-tu vraiment tout ton temps de travail?

J'ai eu des phases où je travaillais par petits blocs de 10 minutes pour répondre à un téléphone ou à un mail, et je ne les notais pas. Mais maintenant j'ai une application sur mon natel qui me permet de timbrer ou de me mettre sur pause. Je l'utilise assez consciencieusement. Les heures de travail sont souvent un thème dans la commission des femmes. Une bonne conciliation ne veut pas forcément dire travailler moins de pour-cent. Tout dépend de la manière dont on travaille durant le temps imparti. Et dès que l'on travaille en horaires irréguliers tout devient beaucoup plus difficile.

■ Quels sont les autres thèmes d'actualité dans la commission des femmes?

Un des thèmes toujours présent est la question des droits et devoirs durant la grossesse

et ses répercussions sur la carrière. En effet, les agentes de train et mécaniciennes de locomotives n'ont pas le droit de travailler sur un train lorsqu'elles sont enceintes. Les femmes doivent aussi souvent se battre contre des agressions verbales, voire même physiques, et souvent elles sont confrontées à des remarques en-dessous de la ceinture. Et même si les CFF plaident toujours la cause des femmes, il n'y a toujours pas beaucoup de cadres féminins – cela dépend des secteurs et l'on peut se poser cette question délicate: «A-t-on du mal à accepter les femmes à ces postes ou y a-t-il vraiment moins de femmes qui sont compétentes pour occuper ces fonctions?»

■ Es-tu pour ou contre les quotas de femmes?

Un argument contre est que ce n'est pas l'idée de l'égalité de favoriser les femmes par rapport aux hommes car il est possible qu'elles soient moins adaptées à certaines fonctions. Cela fait peur aux hommes et les femmes issues de ces quotas doivent faire doublement leurs preuves. D'autre part, je pense qu'il y a beaucoup de chefs avec qui une femme doit travailler beaucoup plus dur qu'un

homme pour que son travail soit apprécié la même chose, et je pense qu'il y aurait en fait suffisamment de femmes pour remplir ces quotas.

■ Est-il possible de concilier une carrière professionnelle avec la famille?

Effectivement, aujourd'hui la plupart des femmes doivent un jour ou l'autre choisir entre la carrière et la famille, car assumer les deux demande beaucoup trop d'énergie. C'est cela le principal problème. Dans d'autres pays les femmes sont mieux épaulées. Ce serait bien d'avoir un congé parental comme dans les pays scandinaves, que les parents pourraient se répartir selon leur bon vouloir, mais avec une part minimale d'au moins huit semaines que le père devrait prendre obligatoirement. Ce qui manque aussi, c'est la reconnaissance du travail effectué par les femmes au sein de la famille durant les pauses qu'elles s'accordent pour l'éducation des enfants: il ne s'agit pas juste de garder leur progéniture mais elles gèrent le ménage, le budget et tous les rendez-vous de la famille... du gâteau qu'il faut faire pour la fête de l'école à la leçon de flûte, en passant par les asso-

ciations sportives et autres soirées de parents. Le talent d'organisation qu'il faut pour cela n'est pas suffisamment apprécié par les employeurs. Cependant, certains d'entre eux tiennent tout de même compte de ces années comme part d'expérience pour le calcul du salaire.

■ Quels seront les points forts de la commission des femmes cette année?

Nous avons constaté que les femmes qui travaillent n'ont pas beaucoup de contacts entre elles, car elles font des allées et venues entre le travail et la famille et n'ont pas beaucoup de temps pour aller par exemple boire un verre après le travail, comme le font les hommes. Nous voulons donc organiser des rencontres pour créer des liens entre les femmes, et les mettre en réseau par sous-fédération, resp. par profession, durant juste quelques heures afin qu'elles trouvent le temps d'y participer. Nous nous engagerons en outre pour l'initiative AVSplus. Beaucoup de femmes ne reçoivent qu'une petite rente de leur caisse de pensions, voire pas de rente du tout et elles ont vraiment besoin d'une plus grande AVS!

■ Pourquoi es-tu devenue membre SEV?

J'ai un grand sens de la justice et je trouve qu'il est important que le syndicat s'engage pour un traitement équitable de toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs. Au SEV, on trouve des interlocuteurs lorsque l'on se sent victime d'une injustice, ainsi que des gens qui s'y connaissent pour négocier les CCT et en contrôler l'application.

■ Ton engagement au SEV demande du temps: pourquoi le fais-tu malgré tout?

Mon mari me soutient pleinement et il aime bien être actif lui aussi. Et au SEV, on peut décider combien on veut donner de soi-même. Le syndicat a compris que je voulais concentrer mon engagement sur la commission des femmes et que, lorsque notre petite dernière est arrivée, nous sommes tous deux restés un peu en retrait. Au SEV, il est aussi possible d'utiliser ses compétences personnelles et sociales, ce que l'on nomme les « soft skills ». En plus des contacts interpersonnels, ces compétences impliquent l'organisation de manifestations et d'actions, et il est toujours possible d'essayer de nouvelles choses.

Markus Fischer/Hes

Journée des présidents à Lausanne

Café syndical: entre réflexion et partage

Une heure pour discuter de l'année dernière et de l'année à venir autour d'un café, c'était une nouveauté proposée aux participants de la journée des présidents à Lausanne. Qu'en ont-ils pensé?

«J'ai pensé que c'est une bonne idée, à refaire mais en laissant un peu plus de temps. Nous avons parlé principalement des cours Movendo.»

Stéphane Chevalier, MBC

«Trop court pour nouer des contacts. Plus que des idées, de belles anecdotes sont ressorties, grâce au mix de personnalités; à refaire. Il peut en ressortir des bases pour les «Open Bars» (rencontres décentes).»

Bruno Ryl, TS Romandie

«Pour moi l'expérience a été concluante et est à refaire.»

Bernard Clerc, TPF section urbaine

«Les sections navigation se rencontrent chaque année afin d'échanger et discuter de certaines actualités, ce qui est très bien. Mais le fait de se



INFO

Le projet «Communication 2017»

Vivian Bologna, rédacteur de *contact.sev*, a présenté, après le repas de midi, le projet en matière de communication. Le but des changements envisagés est de ne pas manquer le virage de l'évolution numérique. En outre, des mesures d'économie ont été demandées par le Comité SEV en automne 2014. Un projet avec de nouveaux moyens de communication sera donc présenté lors du Congrès 2017.

Une nouveauté sera mise en place dès avril-mai 2016: l'envoi d'une newsletter et la possibilité de s'y abonner. Sur le reste, on en saura davantage dès le printemps 2017, après que la base, les sections et les sous-fédérations auront été consultées, ce qui va se faire ces prochains mois. Une certitude: le journal *contact.sev* perdurera. La forme et le rythme sont par contre encore à discuter.

Le président Giorgio Tuti a expliqué ce qui attend le syndicat cette année

« Cette victoire aura des répercussions partout! »

Giorgio Tuti a présenté l'actualité du syndicat, notamment les objets de votation qui passeront au peuple en 2016.

Le président a rappelé qu'une des tâches principales d'un syndicat est bel et bien de conclure des CCT. Deux grandes CCT sont actuellement en cours de négociation, celle des tl et celle du BLS. «On est reconnu pour avoir de bonnes CCT, on est dans les meilleurs, il faut que cela continue», a déclaré Giorgio Tuti lors de sa présentation. Il est bien sûr revenu sur l'affaire Crossrail (voir *contact.sev* n° 3), qui traite des



trouver en petit groupe pour le café syndical nous permet de choisir le sujet dont on désire parler. Ce qui est encore mieux.»

Patrick Morier, LNM

«L'idée est plaisante et l'échange avec d'autres sections intéressant. C'est à renouveler. Ce moment a permis d'échanger avec des collègues qu'on ne croise que rarement, au Congrès SEV et guère plus.»

René Zürcher, AS Ouest

«C'est une super idée, ce café syndical.»

Damian-André Contesse, TPC

«Très bonne organisation. J'ai constaté que la situation n'a pas beaucoup évolué, mais que ce qui se fait nous le devons à l'engagement du SEV et

de ses adhérents.»

François Chaperon, TPG retraités

«J'ai apprécié cette nouvelle façon de contact direct. Il est important de connaître les moyens à disposition dans les entreprises pour faire de l'info aux membres, pour recruter ou pour encadrer les collègues retraités.»

Marc-Henri Bréaz, TPG retraités

«J'ai trouvé le café syndical très intéressant, l'échange entre diverses entreprises permet de mieux se rendre compte des difficultés de chacun et aussi de trouver des solutions.»

Benoît Ménestrier, Travys

Photos et propos recueillis par Henriette Schaffter

conditions usuelles de branche: « Cette victoire nous concerne tous, elle aura des répercussions partout! Elle est importante par exemple dans le cas du CEVA. » Giorgio Tuti estime également que ce succès est un gros coup de main en ce qui concerne les mesures d'accompagnement des bilatérales, «ce qui lui plaît beaucoup». C'est en effet un très bon exemple pour l'Europe, un très bon présage alors que les transports publics deviennent de plus en plus européens (les bus longues distances notamment). A l'ordre du jour, bien sûr, les objets en votation le 28 fé-

vrier mais aussi l'initiative Pro Service Public, sur laquelle nous voterons en juin et qu'il convient de combattre puisqu'elle s'avère en fait être contre le service public!

La réforme des retraites occupera également la scène en 2016. L'USS va organiser une manifestation d'envergure nationale, le 10 ou le 17 septembre, à Berne.

Au niveau interne, Giorgio Tuti a rappelé «la nécessité de recruter les non-syndiqués, pour maintenir les taux de syndicalisation dans les entreprises et maintenir les effectifs du syndicat».

Henriette Schaffter

Le chercheur Julian Mischi a publié «Le bourg et l'atelier»

Immergé dans un atelier cheminot

Directeur de recherche en sociologie à l'Institut national de la recherche agronomique (INRA), Julian Mischi vient de publier «Le bourg et l'atelier, Sociologie du combat syndical» (éd. Agone). Il était l'invité de la conférence des sections où il a captivé son auditoire. Entretien.



Julian Mischi était à Lausanne le 16 février.

Julian Mischi, vous avez suivi des syndicalistes dans un atelier SNCF durant cinq ans. L'entreprise vous a-t-elle mis des bâtons dans les roues?

Je suis arrivé pendant une grève et j'ai ainsi rencontré des salariés lors des assemblées générales sans avoir besoin de passer par la direction de la SNCF. Je les ai revus dans les locaux syndicaux ou chez eux, ce qui m'a évité d'aller à l'atelier où il aurait fallu une autorisation. J'ai préféré me tenir à distance des dirigeants mais j'ai interviewé d'anciens cadres. Issus de la promotion interne, ces cadres techniciens ont été remplacés par des cadres managers, venant parfois du privé pour des missions courtes.

Dans «Le bourg et l'atelier», vous tordez le cou à une croyance, celle d'une baisse des classes populaires/ouvrières. Comment s'explique cette stabilité?

Si le groupe des ouvriers de l'industrie s'est réduit, il est loin d'avoir disparu, notamment dans les transports, un secteur dynamique. Et les emplois d'exécution se sont développés dans les services, avec souvent des femmes employées dans le commerce ou les services à la personne. La féminisation du salariat fait que les classes populaires restent majoritaires dans la population.

Malgré qu'elles représentent toujours plus de 50% de la population active, les classes populaires/ouvrières se sont profondément transformées ces 50 dernières années. Quels sont les changements majeurs?

La fragmentation des classes populaires est plus prononcée. Ouvriers et employés travaillent moins dans de grandes usines et davantage dans des petites unités de production ou dans le tertiaire. Ils sont plus touchés par la précarité et le chômage même si leur scolarisation est plus longue. Beaucoup sont relégués à la périphérie des agglomérations qui se sont embourgeoisées. On observe aussi une marginalisation politique des ouvriers, de plus en plus absents des partis.

Vous avez analysé l'engagement syndical. Il est plus difficile de faire adhérer les jeunes, mais ce n'est pas parce qu'ils sont «biologiquement» plus individualistes. Pourquoi dès lors? Et quels «remèdes» avez-vous observés?

Tout est fait pour que les nouveaux embauchés restent à distance des syndicats, car le nouveau management favorise la compétition entre travailleurs. Il individualise les rémunérations et multiplie les primes individuelles. Face à cela, l'engagement syndical est un espace de défense de la dignité profes-

sionnelle. Cela passe par un travail de terrain pour expliquer aux jeunes les travers des gratifications individuelles et l'intérêt d'avoir un rapport de force collectif.

Autre constat intéressant et qui rejoint celui d'une étude suisse «Le vote ouvrier en Suisse, 1971-2011»: le syndicalisme est une barrière à la montée de l'extrême droite. Est-ce vraiment surprenant?

C'est peut-être connu des syndicalistes mais il faut le montrer car les médias mettent en avant les rares syndicalistes passés à l'extrême droite et présentent les ouvriers comme des racistes. Or le syndicalisme s'oppose aux discours diviseurs de l'extrême droite. Et si celle-ci se revendique du peuple, elle est en réalité opposée aux syndicats et défend des positions néolibérales.

Vivian Bologna



Journée de la branche bus de la sous-fédération VPT

«Le pense que du côté des entreprises, il ne peut pas y avoir que des refus: elles seront en effet toujours plus confrontées à ce genre de cas et ne pourront pas indéfiniment déléguer cette responsabilité sociale qu'elles ont envers les collaborateurs âgés, à savoir transférer les cas problématiques à l'aide sociale.»

Arne Hegland, secrétaire syndical SEV



Président de section licencié: double solidarité

Thème principal de la journée bus VPT du 25 février à Olten: le licenciement de René Taglang, conducteur et président de la section VZO, soit de l'entreprise de transports publics du lac de Zurich et Oberland. Un licenciement en raison de somnolence diurne (voir en page 12). Les quelque 60 participant-e-s se sont montré-e-s solidaires du conducteur et du syndicaliste et ont adopté deux résolutions.

Des sonnettes d'alarme retentissent dans les oreilles de chaque membre SEV lorsqu'il entend qu'un-e président-e de section a été licencié-e. Car les président-e-s de section se battent naturellement dans leur entreprise contre la direction et ne se font de ce fait guère d'amis. Lorsque l'un ou l'une est licencié-e, on se pose toujours la question de savoir jusqu'où son activité syndicale a joué un rôle. Dans nombre de pays, le licenciement de délégué-e-s syndicales et syndicaux est strictement interdit.

Dans une première résolution, les quelque 60 participant-e-s ont exprimé leur colère et leur inquiétude concernant le licenciement du président de la section VZO et membre du comité de la branche bus, René Taglang. Ils demandent à la direction de l'entreprise de trouver une solution qui permette à René de continuer à travailler en son sein. Ils et elles se disent «solidaires de toute action syndicale qui peut servir la réintégration du collègue» et se disent prêt-e-s à apporter un soutien concret à leur collègue et à sa section. «En défendant notre représentant, nous réaffirmons également la volonté du SEV de défendre tous les travailleurs et travailleuses qui



Résolution de soutien à René Taglang votée sans coup férir.

ont sacrifié leur santé en exerçant leur travail et par là même dénoncer le peu de cas que les directions font de leurs responsabilités dans ce genre de situations», affirme la résolution.

«Ça peut arriver à tout le monde»

Et ce genre de situations, ce sont ces licenciements liés à

une incapacité de travail pour des raisons médicales. Comme de plus en plus dans les entreprises de bus. Ainsi, l'an dernier, un conducteur de bus de 53 ans des transports publics de la région de Thoune STI a écopé d'une interdiction médicale de circuler et a été limogé. Malgré près de 30 ans de service, comme l'a raconté un col-

lègue.

«Ça peut arriver à chaque conducteur et conductrice; nous devons passer régulièrement des bilans de santé.»

Appel à une solution de branche

Comme les entreprises font sans cesse valoir de ne pas être en mesure de garder en leur sein les personnes concernées – pour des raisons de gestion et financières – la branche bus a lancé un appel aux entreprises concessionnaires afin qu'elles analysent les solutions potentielles pour l'ensemble de la branche avec le SEV. Histoire de trouver une solution de branche pour une retraite anticipée pour le personnel de conduite qui, peu avant l'âge ordinaire de la retraite, est déclaré inapte à la conduite pour raisons de santé. «Si une reconversion interne ne peut être

appliquée, il faut avoir recours à une solution analogue à celle appliquée sur les chantiers ou au modèle de la Fondation Valida, pour le personnel des Travaux ou de la manœuvre aux CFF.» Le SEV entend aussi amener le dossier auprès de l'Union des transports publics.

En raison de la somnolence diurne, le SEV a mené une enquête auprès du personnel de la VZO pour étudier cette maladie. Une enquête représentative et anonyme qui devait permettre de mettre en parallèle les rythmes de sommeil du personnel (du matin ou du soir?), ses souhaits de tours de service et la réalité des horaires au travail. Sur les 134 personnes ayant participé à l'enquête, 27 présentent une forte somnolence diurne (une valeur de 12 ou plus sur l'échelle ESS (Epworth Sleepiness Scale). Chez ceux-ci, un contrôle médical serait



Le comité (de g. à dr.): Jacques Leibzig (nouveau, TPF), Vincent Leggiero (TPG), Peter Bernet (TPL), Carmelo Scuderi (TL), Elisabeth Küng (STI) et René Taglang (VZO).

opportun. Et l'on sait désormais bien où cela peut mener après le licenciement du collègue. D'où la démarche anonyme.

Une solution de retraite anticipée au niveau de la branche pourrait favoriser un contrôle médical car même en cas d'interdiction de circuler

et de perte d'emploi, les personnes souffrant de somnolence diurne pourraient compter sur une solution financière supportable.

Actuellement, de nombreuses personnes concernées préfèrent éviter d'aller chez le médecin en espérant ne pas faire d'accident. «Les personnes touchées par la somnolence diurne peuvent faire quelque chose avec un soutien médical», souligne le secrétaire syndical Arne Hegland, qui a mené et présenté l'étude réalisée avec le Centre de médecine du sommeil de l'hôpital régional de Wetzikon. Une des mesures prophylactiques consisterait à permettre à un conducteur ou une conductrice de faire correspondre ses horaires de travail à son rythme de sommeil. Ainsi, ceux qui se couchent tard ne devraient pas faire des tours du matin. L'étude a permis aussi

d'identifier les rythmes de sommeil des personnes interrogées par le biais d'un questionnaire (en rouge dans le graphique en page 10), et de les comparer à leur perception (les colonnes en bleu). La majorité se définit du matin. Entre la perception et les résultats, il y a une différence. «Elle est à chercher dans le conditionnement de la société: seul celui qui se lève et est actif tôt est considéré comme honnête et assidu», explique Hegland. La comparaison des rythmes de sommeil avec les tours souhaités par l'entreprise VZO (5 h–14 h, 12 h–22 h, 15 h–1 h 30, 1 h–6 h et les tours partagés 5 h–9 h / 13 h–18 h) montre que tous les tours peuvent être couverts en respectant les rythmes de personnel. Ce serait bénéfique pour sa santé et préviendrait la somnolence diurne.

L'étude montre aussi que l'indice de masse corporelle des personnes interrogées est dans la moyenne de la population. **Markus Fischer/vbo**

Discours, élections et programme annuel 2016 de la branche VPT bus

En introduction, le président central VPT, **Gilbert D'Alessandro**, a rendu les participants attentifs au document SEV «Agressions contre le personnel de service». Cet aide-mémoire établit une liste des choses à faire lorsqu'un employé des transports publics a été agressé verbalement ou physiquement. Le SEV se rend en effet compte que l'article 18a de la Loi fédérale sur le transport de voyageurs (LTV) qui définit les infractions contre le personnel en service comme des délits officiels n'est pas encore assez connu, même au sein des autorités pénales. Ce qui est essentiel à retenir, c'est que les victimes n'ont plus à porter plainte.

Gilbert D'Alessandro et **Giorgio Tuti**, président SEV, ont ensuite informé l'assemblée au sujet de la grande manifestation nationale organisée avec l'USS, qui aura lieu en septembre à Berne avec pour thème l'initiative AVSplus ainsi que la réforme «Prévoyance vieillesse 2020». Tous deux ont demandé aux membres SEV de réserver d'ores et déjà deux dates (la date exacte n'étant pas encore définie).

D'Alessandro a abordé le sujet du recrutement, faisant remarquer qu'encore beaucoup trop de membres quittent le SEV à leur retraite. Le travail de persuasion doit être renforcé à cette période clé. **Ueli Müller**, responsable recrutement VPT, a rappelé aux sections l'importance «d'aller vers les membres, d'être sur le terrain».

Au comité de la branche, c'est **Jacques Leibzig**, des TPF, qui remplacera Claude Tollet. **René Taglang**, membre du comité, a présenté le rapport d'activités 2015, fort de quatre campagnes: ■ «10 heures ça suffit!», qui sensibilise sur les inconvénients des longs tours de service, ■ «Des WC et pas des buissons» (et assez de temps à disposition pour les utiliser),

■ «Contre le sommeil au volant», ■ ainsi qu'une campagne d'information sur les changements de la loi fédérale sur la circulation routière, avec l'introduction de «Via sicura». **Peter Bernet**, président de la branche, a souligné que ces



Valentin Aebischer, avocat, a axé son discours sur «Via sicura».

campagnes sont toujours d'actualité en 2016.

Valentin Aebischer, avocat-conseil du SEV, a abordé le thème de «Via sicura». Le SEV a par ailleurs édité une brochure, «Loi sur la circulation routière: Via sicura», qu'on peut télécharger sur www.sev-online.ch. La vice-présidente SEV, **Barbara Spalinger**, a expliqué que les membres se défendront contre les détériorations de la Loi sur la durée du travail LDT, dont la réforme est en cours. Le SEV ne tolérera pas que les commissions du personnel soient utilisées à mauvais escient, et qu'elles ne soient formées que par vague, qu'aux exceptions de la LDT. **Fi/Hes**

Des conducteurs de bus âgés déclarés inaptes à la conduite: plus de job possible et des problèmes financiers

Il y a des lacunes en cas de licenciement

René Taglang, 61 ans et 8 mois, est sans travail depuis le 1^{er} mars, en raison d'une inaptitude à la conduite. 189 de ses collègues avaient pourtant demandé, par une pétition, que l'entreprise cherche une solution pour lui, qui lui évite d'avoir à recourir à l'aide sociale.

René Taglang a été déclaré inapte à la conduite, sans faute de sa part, pour des raisons de somnolence diurne due à des problèmes de sommeil. En juin 2014, il s'est rendu compte qu'il se sentait de plus en plus fatigué au volant et a décidé d'aller consulter son médecin de famille, qui l'a envoyé au centre du sommeil à l'hôpital régional de Wetzikon. Les médecins ont constaté qu'il souffrait d'apnée du sommeil et qu'il n'arrivait plus à trouver le sommeil profond. Il a dès lors été déclaré inapte à la conduite et a reçu un masque à oxygène, qui lui a permis de dormir rapidement bien mieux. Mais lorsque la somnolence diurne est reconnue, il n'est



Remise de la pétition au directeur de VZO, Werner Trachsel, le 15 décembre 2015 à Grüningen.

guère possible de revenir en arrière. Il n'a dès lors plus pu conduire de bus avant de réussir les tests du laboratoire du sommeil en février 2015.

Décision de se retirer du trafic

Fin juillet 2015, René Taglang somnole à nouveau un peu au volant, heureusement sans causer d'accident. Il va consulter et est à nouveau interdit de conduite.

L'entreprise de transports publics du Lac de Zurich et Oberland (VZO) a au départ montré pas mal de compréhension envers le chauffeur, employé de la compagnie depuis 2006 et président de la section VPT VZO depuis 2013. A la base, René est serrurier. Il a ensuite conduit des trams durant quatre ans et des cars postaux durant six ans. Il a

par la suite travaillé durant deux années au service technique d'un hôpital, a appris le métier d'infirmier et de préparateur humains puis a exercé durant sept ans dans des salles d'autopsie. Durant sa période d'inaptitude à la conduite, l'entreprise VZO l'a placé à la planification, à l'instruction des nouveaux collègues, à l'assistance à la clientèle et autres tâches. Du côté VZO, ils ont toujours laissé penser qu'on trouverait bien une solution pour lui. Mais lorsque le médecin l'a déclaré définitivement inapte à la conduite en octobre dernier, l'entreprise l'a licencié un mois plus tard, pour fin février 2016.

Signal fort de la part du personnel

La section SEV a lancé directement une pétition, qui a récolté 189 signatures de conduc-

teurs sur un total de 250, ceci en deux semaines seulement. Les employés y disaient simplement: «Nous ne sommes pas d'accord avec ce licenciement et nous demandons à la direction ainsi qu'au Conseil d'administration de VZO de chercher d'autres possibilités, afin d'éviter à René Taglang de devoir recourir à l'aide sociale.» Et: «Nous trouverions juste de permettre à René Taglang de travailler au moins jusqu'au moment où il pourra toucher le chômage et atteindre ainsi la retraite normale.» A savoir jusqu'en automne 2016.

Deux solutions refusées

L'entreprise n'a pas voulu annuler le licenciement mais a proposé de lui octroyer du travail sur appel, à raison d'environ 20 %.

Ils ont surtout proposé la création d'un fonds de soutien, pas uniquement pour René, mais aussi pour d'autres futurs cas. Ils s'étaient mis d'accord avec le SEV pour que les employés paient 20 francs par mois et l'entreprise 30 francs par collaborateur par mois. Une commission paritaire aurait alors été mise en place pour gérer le fonds. En janvier, le personnel a refusé cette proposition à 60,2 %.

René Taglang peut maintenant jouir, grâce au SEV, d'une retraite anticipée pour raisons médicales. Il aura au moins une rente pour le reste de ses jours, même si celle-ci est réduite. La rente est fixée à 80 % de son dernier salaire par l'assurance-chômage, jusqu'à l'âge normal de la retraite. De plus, René va demander à nouveau une rente AI, car la somnolence diurne dont il souffre l'empêche d'exercer d'autres métiers. Même si jusqu'à présent l'AI a toujours estimé que l'inaptitude à la conduite ne signifie pas inaptitude au travail. Si René avait caché ses problèmes de sommeil et avait continué son job sans accident, il aurait toujours sa place de travail... **Fi/Hes**

Arne Hegland: «Les entreprises intelligentes pourraient être intéressées à une solution de branche au niveau national»

Il arrive de plus en plus souvent que des conducteurs de bus deviennent inaptes à la conduite quelques années avant l'âge de la retraite, pour des raisons de santé. C'est pour cela qu'**Arne Hegland, secrétaire syndical SEV**, trouverait logique de créer, pour ce genre de cas, une sorte d'assurance comme un fonds ou une fondation.



■ **contact.sev: Le non des employés VZO à la création d'un fonds de secours constitue-t-il un grand revers pour le SEV?**

Arne Hegland: Non, car la

proposition venait de l'entreprise, qui voulait un financement paritaire à raison de 50/50. Le SEV a réussi durant les négociations à obtenir un rapport de 40/60 ainsi que la mise en place d'une commission paritaire, qui aurait géré l'argent du fonds.

Du côté des collaborateurs, il y avait un argument en faveur du non que l'on peut comprendre: ils trouvaient le paiement de 20 francs de plus par mois déraisonnable, alors que les cotisations à la caisse de pensions ont continuellement augmenté ces dernières années et que les salaires n'ont quasi pas évolué. En 2015, la VZO a mis 0,3 % de la masse salariale à disposition pour les augmentations, et en 2016, carrément rien, alors même que le règlement de service prescrit 0,65 %

par année. Deuxièmement, les employés auraient bien voulu en savoir davantage sur le fonctionnement de ce fonds, à quelles conditions l'argent serait octroyé, combien de temps, etc. Cela n'était pas encore réglé, car il fallait vite voter pour que le fonds puisse être mis sur pied pour le cas de René Taglang. Un troisième point a été que la direction n'a pas pris clairement position pour ce fonds et que les trois chefs de team des conducteurs se sont clairement prononcés contre.

■ Et toi, soutenais-tu ce fonds?

Oui, même totalement, car cela aurait été un pas dans la bonne direction, qui aurait pu servir à toute la branche. Il ne s'agissait pas uniquement de René, mais de

plusieurs cas, car il arrive toujours plus souvent que des conducteurs soient déclarés inaptes à la conduite sans faute de leur part, pour des raisons médicales, à un âge où il leur est impossible de retrouver du travail, et cela aussi bien à la VZO que dans les autres entreprises de bus. Le SEV vise à moyen terme une solution de branche en matière de préretraite, comme c'est le cas dans la construction ou depuis l'année dernière aux CFF avec la Fondation «Valida», destinée en particulier aux métiers pénibles comme les monteurs de voies ou le personnel du triage.

■ **Est-il vraiment réaliste de penser que les entreprises de bus vont se démenier pour une solution de branche?**

On ne sait jamais vraiment avant si c'est réaliste. Je pense que du côté des entreprises, il ne peut pas y avoir que des refus: elles seront en effet toujours plus confrontées à ce genre de cas et ne pourront pas indéfiniment déléguer cette responsabilité sociale qu'elles ont envers les collaborateurs âgés, à savoir transférer les cas problématiques à l'aide sociale communale. D'autant plus que les entreprises sont elles-mêmes financées par de l'argent public. Les entreprises intelligentes pourraient donc être intéressées à une solution de branche au niveau national, pour combler cette lacune en matière d'assurance. Et également car cela apporterait une certaine sécurité à leur main-d'œuvre.

Markus Fischer/Hes

Réforme fiscale des entreprises (RIE III) – canton de Vaud

Non le 20 mars à un saut dans l'austérité budgétaire!

Le service public a tout à perdre avec la réforme fiscale sur laquelle les citoyens vaudois vont voter le 20 mars prochain.

L'Union syndicale vaudoise, et du coup le SEV, sont engagés dans la campagne pour le NON.

Si le projet de loi sur les impôts directs cantonaux passe le 20 mars, la grande majorité des entreprises verra son taux d'imposition baisser de 42%! En effet, il s'agit d'établir un taux unique (à 13,8% contre 22% actuellement) de l'imposition du bénéfice des entreprises. Cette baisse doit répondre à la suppression annoncée des statuts spéciaux pour les multinationales.

Les pertes fiscales, pour le canton et les communes, seront colossales. Qui seront les perdants, si le projet passe? Les salariés du service public et du parapublic mais aussi les salariés du secteur privé, en tant qu'usagers-ères et contribuables (qui risquent de voir le taux d'imposition des personnes physiques prendre l'ascenseur).

Au final, c'est 1% de gagnant-e-s et 99% de perdants!

Un risque pour le service public, déjà sous-développé

Avec ce gigantesque cadeau fait aux grands actionnaires, les services publics seront rapidement touchés par des mesures d'économie. Alors qu'il manque déjà des milliers de places en crèche, que les soins à domicile sont minutés, que des hôpitaux sont supprimés et que l'accès aux bourses d'études est de plus en plus difficile.

S'il manque un demi-milliard de francs (c'est le chiffre de 520 millions qui est articulé pour l'instant, mais ça pourrait être davantage), le recul du service public sera encore plus marqué: santé, formation, logement, transports... tous les secteurs seront attaqués! C'est l'austérité programmée.

Les communes seraient aussi les grandes perdantes, avec un manque de 50 millions pour Lausanne, 4 millions pour Nyon, 3,2 millions pour Yverdon.

Vous vous sentez concerné-e-s par la qualité des services publics à la population? Vous vous souciez d'une redistribution des richesses plus démocratique? Alors mobilisez-vous le 20 mars pour plus de justice sociale et pour défendre des services publics de qualité!

comm./Hes



Dépôt des 14 390 signatures du référendum vaudois, 21 décembre 2015: pour mes bus et métro, pour mes théâtres, pour mes musées, pour mes crèches...

Le SEV et les Unions syndicales cantonales

Quid des campagnes cantonales ?

Jean-Claude Cochard, vice-président de l'Union syndicale vaudoise (USV) et membre SEV, a expliqué, lors de la journée des présidents à Lausanne le 16 février, le combat contre la réforme fiscale RIE III, en votation le 20 mars dans le canton de Vaud. Cela a été l'occasion de discuter un peu du rôle du SEV dans les Unions syndicales cantonales.

Le rôle du SEV dans les luttes cantonales, telle que celle contre le RIE III, n'est pas toujours très clair. Les Unions cantonales ont besoin d'argent pour mener ces campagnes et de-

mandent, logiquement, une participation au SEV. La procédure pour obtenir cet argent n'est pas vraiment définie et « chacun fait comme il peut ». Christian Fankhauser, secrétaire syndical, a expliqué qu'il prend alors son bâton de pèlerin, lors d'une demande, et sollicite les sections SEV cantonales, surtout les sections VPT qu'il connaît bien et « qu'émanant » un peu d'argent à chacune. Une situation pénible pour tout le monde.

Ce qui est certain, c'est que le SEV en tant qu'entité nationale, participe aux campagnes nationales et que les sections participent aux campagnes cantonales. Christian Fankhauser propose par exemple, pour remédier à ces problèmes récurrents de financement, de

créer un fonds de campagne où chaque section et chaque sous-fédération participent en fonction de son nombre de membres.

Pour Giorgio Tuti, « nos structures ne sont pas vraiment compatibles avec celle de l'USS, mais il faut faire avec ». Les sections SEV doivent payer des cotisations aux Unions syndicales cantonales, puisque le SEV fait partie de l'USS. Les statuts sont clairs. « Il faut trouver une solution notamment avec les sous-fédérations. Je suis ouvert à toutes les propositions, mais ce qui est sûr, c'est que le boulot des secrétaires syndicaux ce n'est pas d'aller chercher cet argent! », a-t-il expliqué.

Hes



Secondos et secondas, ne soyez plus otages de politiques xénophobes!

Vague de naturalisations nécessaires

Suite à l'enterrement réussi de l'initiative de mise en œuvre, l'USS, qui compte parmi ses membres un grand nombre de migrantes et de migrants, invite tout particulièrement les secondas et les secondos à sérieusement se poser la question de la naturalisation.

La netteté du NON à l'initiative de mise en œuvre a permis d'empêcher que les personnes qui vivent en Suisse, sans toutefois en posséder la nationalité, ne soient privées de leurs droits. Mais même ainsi, leur situation reste inconfortable. Des tours de vis successifs ont été donnés ces

20 dernières années. Même sans initiative de mise en œuvre, les personnes qui ont grandi ici sans passeport suisse risquent non seulement une condamnation pénale pour des délits, comme tous les autres, mais en plus l'expulsion dans un pays qu'elles ne connaissent probablement pas. C'est la raison pour laquelle l'USS lance un appel à tous les étrangers de deuxième génération à sérieusement se poser la question de la naturalisation.

Le président de l'USS, Paul Rechsteiner, a invité les parents qui n'ont pas la citoyenneté suisse «à faire tout leur possible pour que leurs enfants acquièrent la nationalité suisse dès qu'ils en rempliront les conditions». Paul Rechsteiner a aussi demandé



Manuel Avallone

aux villes et aux communes d'agir en conséquence. La collectivité doit adopter une attitude positive à l'égard de la naturalisation de jeunes personnes étrangères qui ont grandi ici et «les inviter à devenir des citoyens et des citoyennes de ce pays».

«Il est dans l'intérêt d'une démocratie de convaincre autant d'habitants et d'habitantes d'un pays que possible de devenir des citoyens et des citoyennes majeurs et actifs», estime pour sa part Vania Alleva, la présidente



Paul Rechsteiner

d'Unia. Et pourtant: «La Suisse a des règles très strictes en matière de naturalisation et des procédures de naturalisation différentes selon les communes. Elle devrait au moins se soucier que le plus grand nombre possible de personnes qui remplissent les sévères critères en vigueur se fassent effectivement naturaliser et renforcent ainsi la société civile», a ajouté Vania Alleva, qui en tant que présidente d'Unia est à la tête de la plus grande organisation de migrants et de migrantes de Suisse. Pour Manuel Avallone, vice-président du Syndicat des transports SEV, l'intégration



Vania Alleva

n'est pas une voie à sens unique. Elle exige un partenariat entre les immigrés et immigrées d'un côté et les Suisses et les Suissesses de l'autre. Ces derniers ne devraient pas tout faire pour la rendre difficile, mais au contraire créer les conditions pour réussir une intégration optimale. Bien que la Suisse officielle ne lui ait jamais donné l'impression d'en faire partie, il veut maintenant se faire naturaliser. «Je ne suis plus disposé à être otage de la politique xénophobe de l'UDC en raison de ma nationalité», a déclaré Manuel Avallone.

USS

MBC

Dans le cadre de la poursuite de notre développement, nous souhaitons engager des

Conseillers clientèle (F/H) 50% à 100% à convenir

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

Le poste :

- Personne de référence pour toute personne intéressée par nos prestations
- Conseil à la clientèle et proposition d'offres de transport
- Vente active d'offres Mobilis, nationales et internationales, et produits touristiques
- Gestion de tâches administratives liées à la distribution et à la vente

Nous demandons :

- CFC d'employé de commerce en transport public ou équivalent
- Expérience de plusieurs années dans un service commercial au sein d'une compagnie de transport public
- Rapide intégration des tarifs et produits relatifs à la vente et à l'utilisation des titres de transport nationaux et internationaux
- Sens du service et de l'accueil

Nous vous offrons un cadre de travail stimulant et évolutif au sein d'une entreprise dynamique, à taille humaine et en pleine croissance.

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

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

IMPRESSUM

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

ISSN 1662-8462

Tirage: 10 690 ex. (total 43 020 ex.), certifié REMP au 8.12.2015

Editeur: SEV, www.sev-online.ch

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

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

Abonnements et changements d'adresse:

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

Announces: Zürichsee Werbe AG, Seestrasse 86, 8712 Stäfa, téléphone 044 928 56 11, fax 044 928 56 00, kontakt@zs-werbeag.ch, www.zs-werbeag.ch

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

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

La prochaine édition de contact.sev paraîtra le 2 février 2012.

Le délai rédactionnel pour l'agenda est fixé au 26 janvier à 10h. Pour les annonces, le délai est fixé au 23 janvier à 10h.

Pensionnés

Mardi 23 février ■ **Amicale des pensionné-e-s du Jura bernois et de Bienne romande**
Coop de la gare
14h

Mardi 8 mars ■ **PV Neuchâtel**
Dès 11h15
Hôtel des Communes
Geneveys
s/Coffrane
Assemblée générale

Jeudi 10 mars ■ **PV Valais**
10h30
Salle communale
Martigny
Assemblée générale

Mardi 15 mars ■ **PV Fribourg**
14h15
NH Fribourg
Grand-Places 14
Hôtel Fribourg
Assemblée générale

Mercredi 16 mars ■ **PV Jura**
14h
Café du Jura
Bassecourt
Assemblée des membres

Mercredi 16 mars ■ **PV Vaud**
14h
Lausanne
Salle Jean
Villard-Gilles,
La Maison du
Peuple, place
Chauderon 5
Assemblée générale des membres

Jeudi 17 mars ■ **PV Biel/Bienne**
14h
Restaurant
Bahnhof
Bahnhofstrasse 3
Brügg-Nidau
Assemblée des membres

Vous êtes toutes et tous les bienvenu-e-s.
Votre serviteur, Jacques

Apéro dès 11h15. 12h repas: salade mêlée, émincé de veau sauce champignons, purée de pommes de terre, légumes, dessert maison. Prix: 25 fr. sans les boissons. Café offert par la section. Inscription obligatoire auprès de Michel Quartier, Vy d'Etra 52, 2000 Neuchâtel, tél. 032 753 53 70 jusqu'au samedi 5 mars.
14h30 assemblée. Ordre du jour statutaire. Le comité compte sur votre présence. Les membres amis et les épouses sont les bienvenu-e-s.
Le comité

Vous êtes cordialement invités à participer à notre assemblée de printemps. L'ordre du jour comprendra les points statutaires et les félicitations à nos membres jubilaires.
Notre orateur parlera de l'initiative AVSplus. Au terme de l'assemblée, l'apéritif est offert par la section, suivi d'un succulent repas pour 30fr. par personne. Merci de vous inscrire avant le 7 mars au moyen du bulletin habituel ou par tél. au 024 485 15 73 ou par courriel à: gconus@bluewin.ch. Le comité se réjouit de vous rencontrer nombreux.

Ordre du jour statutaire. Le collègue Vincent Brodard, ambassadeur auprès de l'Union syndicale suisse (USS) concernant les projets AVS, nous sensibilisera sur l'importance de l'initiative AVSplus. Nous comptons donc sur une forte participation. Comme de coutume, les épouses et compagnes de nos membres sont les bienvenues.
Le secrétaire

Ordre du jour statutaire. Monsieur Bernard Demierre, vice-président de la sous-fédération PV sera présent comme orateur. Il nous parlera des directives anticipées, validité des procurations, FVP et actualités syndicales. Le comité vous attend nombreux.
Le secrétaire Oscar Schaub

Nous vous invitons à venir nombreux. A part l'ordre du jour statutaire nous honorerons les membres nous ayant quittés en 2015. Une information sur AVSplus qui fera l'objet d'une votation en 2016 nous sera présentée par Alexandre Martins, responsable des campagnes et formation chez Unia, région Vaud. Pour des interventions et remarques complexes, veuillez faire parvenir votre demande jusqu'au mercredi 9 mars par carte postale à Jean-Pierre Genevay, En Fouet 8, 1436 Chamblon, ou par courriel à jean-pierre@genevay.net ou au 024 445 20 27.
Jean-Pierre Genevay, président PV Vaud

Ordre du jour selon les statuts. Notre orateur du jour, un membre de l'Union syndicale suisse (USS), nous parlera de l'initiative fédérale «AVSplus» pour obtenir une AVS forte pour tous. L'exposé sera suivi d'une discussion ouverte. Nous comptons sur une grande participation.
Le comité

Sections

Vendredi 11 mars ■ **Chalet de l'Entraide ouvrière de la Gruyère**
20h
Chalet de l'Entraide à Montbarry-
Le Pâquier
Assemblée annuelle
Besoin d'un transport ou excuse: tél. 026 912 56 91 ou 079 944 35 85, e-mail: raymond.remy@websud.ch

Vendredi 11 mars ■ **TS Romandie**
18h Le Tempo
Rive Gauche
Assemblée de printemps

Mercredi 16 mars ■ **MOB**
19h45
Buffet de la gare
Château-d'Éx
Assemblée de printemps

Lundi 21 mars ■ **ZPV Biel/Bienne**
17h
Salle de la Geno
1^{er} étage
Genossen-
schaftstrasse 18
Nidau
Assemblée générale

Mercredi 6 avril ■ **VPT Services ferroviaires**
16h Secrétariat
central Berne
Assemblée générale

Mercredi 30 mars ■ **ZPV Berne**
14h
St. Marienkirche
Berne
Assemblée générale 2016

Vendredi 22 avril ■ **ZPV Fribourg**
15h15
Salle des cours
CFF à Fribourg
Assemblée générale

A l'issue de l'assemblée, nous aurons le plaisir de vous servir une collation. Les délégués empêchés voudront bien se faire remplacer. Merci. Toutes et tous les collègues intéressé-e-s au Chalet sont cordialement invité-e-s à participer à cette assemblée. Au plaisir de vous rencontrer nombreux, nous vous adressons nos meilleures salutations.

Au nom du Comité: Raymond Remy, président

Le secrétaire syndical Jürg Hurni viendra donner des informations concernant la Division Voyageurs. Nous comptons sur une participation nombreuse. A la fin de l'assemblée, la section offre le repas et l'apéro. Inscriptions souhaitées jusqu'au 4 mars auprès de Valérie Chuard, tél. 079 332 49 70 (dès 17h) ou par e-mail à val.chuard@hispeed.ch.
Pour le comité, Willi Wenger

Tous les membres sont les bienvenus. Les ordres du jour sont affichés dans les salles du personnel. Nous sommes impatients de vous voir.

Cette assemblée sera suivie du verre de l'amitié. Mais avant, vous devrez élire le nouveau caissier et le nouveau président de section. Venez nombreux, nos collègues retraités sont également les bienvenus. Vous trouverez plus d'informations sur le site: <http://zpvbielbienne.ch>
Les tractanda de l'assemblée seront affichés dans les locaux et envoyés par mail aux actifs ainsi qu'aux intéressés sur demande à: denis.babey@gmail.com. Le pv de la dernière assemblée sera sur les tables et envoyé par mail aux actifs. Pas d'inscription nécessaire pour cette assemblée.
Le comité

L'ordre du jour est envoyé par la poste. Tous les membres sont les bienvenu-e-s à cette AG ainsi qu'à l'apéro qui suivra. Inscriptions jusqu'au 20 mars à Ely Wüthrich par e-mail info@ely.ch ou 079 287 50 50.

Le comité invite tous les membres d'honneur, les membres, les apprentis et pensionnés à l'assemblée annuelle. En fin d'assemblée, apéro et repas sont prévus pour chacun. Merci de s'inscrire dans les dépôts, par mail, SMS ou tél. au 079 500 06 18 ou à bern@zpv.ch.

Après l'assemblée générale annuelle suivra le traditionnel apéritif ainsi que le souper. Vous pouvez déjà vous inscrire pour le souper auprès de la secrétaire Coralie, par mail: coralie.risse@bluewin.ch. Ceci est un préavis afin que vous puissiez déjà réserver la date. Une invitation vous sera envoyée. Meilleures salutations.
Le comité ZPV Fribourg

Décès

Chevailer Roger, chef de train, Crissier; décédé dans sa 80e année. PV Vaud.

Droxler Michel, comptable pens, La Chaux-de-Fonds; décédé dans sa 74e année. VPT TRN-rail.

Frossard Angele, veuve de René, Riddes; décédée dans sa 86e année. PV Valais.

Stoepfer Lydia, matelica (mc); décédée dans sa 87e année. PV Genève.

Verly Marcel, Lausanne; décédé dans sa 88e année. VPT TL.

Zugg Denis, chef d'équipe, Courroux; décédé dans sa 82e année. PV Jura.

ERREURS DANS LES DÉCÈS

Nos plus plates excuses!

Deux erreurs se sont glissées dans notre dernier numéro dans la rubrique décès: André Botteron de La Sagne, VPT TRN-Rail est heureusement encore en vie. Quant à Pierre Petitjean, Farges, VPT TPG, il est également encore parmi nous. Nos excuses les plus plates aux principaux intéressés ainsi qu'à tous ceux que ces erreurs ont pu toucher. Nous rappelons ici que le SEV est tributaire de la fiabilité des informations fournies par les sections. Merci à elles de vérifier avec précision les décès avant de les annoncer à notre secrétariat central bernois.
La rédaction

■ Commission Jeunesse

A fond sur les pistes de luge de Bergün

Chaque année, la commission des jeunes lance son année sur les pistes de luge. 2016 a très bien débuté!

Du bonheur! Cette année également, nous avons fait notre légendaire week-end en luge. Le 30 janvier, nous avons rendez-vous à la gare centrale de Zurich pour le voyage en direction de Coire. L'ambiance était déjà excellente. Nous nous réjouissons tous de passer le week-end ensemble. Pendant le trajet, nous avons beaucoup parlé et échangé. D'autres participant-e-s nous ont rejoints à Coire et nous avons gagné Samedan en train. Nous avons pu admirer un paysage magnifique pendant le voyage et un sympathique apéro nous a été servi. Ensuite, nous avons continué pour Pontresina où se

trouvait l'auberge de jeunesse. Arrivé-e-s sur place, il a fallu d'abord trouver la réceptionniste. Celle-ci a montré qu'elle n'avait pas beaucoup d'humour mais nous a quand même permis d'aller déjà nous installer. D'ailleurs, nous profitons de l'occasion pour remercier l'auberge de jeunesse de Pontresina.

Pantalons de ski enfilés et hop, départ pour les pistes. Tout d'abord via Preda où chacun a reçu une luge. Après une petite balade, nous nous sommes lancé-e-s dans l'aventure glissante en direction de Bergün. Descente sans pépins. Le souper était notre prochain rendez-vous.

En attendant, les participants se sont alors organisés individuellement. Certains sont retournés à Preda pour une deuxième descente. D'autres ont choisi de faire la piste ver-

tigineuse «Darlux». Un autre groupe a préféré passer du temps au bar.

Pour le souper, comme chaque année, nous avons mangé une fondue au restaurant «Weisses Kreuz». L'ambiance détendue nous a permis de nous reposer. Mais certains n'étaient pas encore rassasiés et en ont profité pour dévaler les pistes de nuit...

D'une façon ou d'une autre, pour rentrer il a fallu quand même prendre le dernier train qui partait de Bergün à 22 h 17. De retour à Pontresina, le programme s'est poursuivi selon les envies de chacun. Tandis que d'aucun-e-s sont allé-e-s se coucher pour être en forme le lendemain, d'autres ont voulu continuer à s'amuser à Pontresina. Pour cela, le «Pöstlikeller» semblait être une destination toute choisie. Le dimanche a été placé sous



Stefan Bruderer porte haut les couleurs du SEV!

le mot d'ordre «Fais ton choix». Les participant-e-s ont alors pu choisir entre un voyage en train à vapeur à Scuol, une visite du musée ferroviaire Albul à Bergün ou le tournoi de

Snow Polo à Saint-Moritz. Ainsi s'est terminé ce week-end intense. Mais une chose est claire: cette sortie en luge n'est pas la dernière. A l'année prochaine! *Xenja Widmer*

Tu as moins de 30 ans et tu ne travailles pas aux CFF...

Si tu es intéressé-e, la commission Jeunesse du SEV recrute afin que tu puisses représenter la sous-fédération VPT...

... alors tu es la femme ou l'homme que nous recherchons!

Tu amèneras des idées, des vœux ou les soucis de la jeune génération de la VPT dans cette commission. En participant aux débats, tu seras sur la même longueur d'onde que les autres membres. En plus, tu auras l'occasion de participer une fois par année à une séance du comité central de la VPT sur deux jours.

Annonce-toi jusqu'au 30 mars sous info@vpt-online.ch ou jugend@sev-online.ch.

Plus d'informations sur www.sev-young.ch



Loisirs

Samedi 19 mars ■ Chorale des cheminots de Fribourg

11 h 30
Restaurant de l'Aigle Noir
Neyruz
Repas concert

Sous l'expertise direction de M. Guy Lattion, nous interpréterons des chants populaires de nos plus brillants compositeurs. Menu qui suivra: terrine maison avec salade, cuisse de lapin à la moutarde, olives et nouilles, caporal glace vanille, arrosée de pêche de vigne. Prix 36 fr.
Inscriptions jusqu'au 10 mars auprès du caissier Jean Gobet, tél. 026 470 1552 ou 079 294 43 57 ou auprès du président Camille Meyer, tél. 026 475 15 78.
Le secrétaire Maurice Kolly

goldenpass

Le Goldenpass (Chemin de fer Montreux-Oberland Bernois et ses entreprises associées) offre une large gamme de services et de prestations touristiques. Afin de renforcer son team du bureau Production-Trains à Montreux, le Goldenpass désire engager

Un/e gestionnaire des plannings du personnel et des systèmes de réservations des places dans les trains (répartiteur/trice)

Taux d'activité : 70% à 80%, lieu de travail Montreux avec déplacements à Zweisimmen.

Vos tâches :

- Elaborer les tableaux de service annuels et mensuels du personnel de conduite et d'accompagnement des trains, ainsi que des collaborateurs/-trices des gares.
- Adaptation des tableaux mensuels en fonction des besoins quotidiens.
- Gestion administrative des indemnités et de diverses statistiques.
- Participation à l'élaboration des tours de services, conformément à la Loi sur la durée du Travail (LDT).
- Répartition quotidienne des groupes dans les différents trains de nos lignes.
- Gestion quotidienne des réservations individuelles (systèmes EPR et internet).

Votre profil :

- Age entre 20 et 40 ans.
- CFC d'employé(e) de commerce, d'agent du mouvement ferroviaire ou formation équivalente. Une expérience de répartiteur/trice est un atout.
- Esprit d'initiative, créativité.
- Facilité au niveau des contacts humains, capacité à s'imposer.
- Aisance en informatique et intérêt à maîtriser différents programmes.
- Bilingue allemand/français, bonnes connaissances de l'anglais.

Pour tout renseignement complémentaire, adressez-vous à Mme Christelle Lenoir, responsable Team Opération, ☎ 021 989 81 62, Mail: c.lenoir@goldenpass.ch.

Vous vous reconnaissez dans ce profil et souhaitez rejoindre une équipe jeune et motivée ? N'hésitez pas à adresser votre dossier de candidature complet (lettre de motivation, CV, copies de diplômes, certificats et photo récente) à **Goldenpass, Administration, case postale 1426, 1820 Montreux 1.**



www.goldenpass.ch

Formation

Le Conseil fédéral passe la marche arrière alors qu'il devrait accélérer!

Dans son annonce de ce jour concernant le message sur l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation 2017-2020 (FRI), le Conseil fédéral prévoit une croissance de seulement 2%. Pour l'USS, cette décision est absolument inacceptable.

En effet, comment le Conseil fédéral peut-il déclarer que le domaine FRI constitue une priorité et procéder à de telles réductions budgétaires? La pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans certaines branches va encore s'accroître. Par consé-

quent, le domaine FRI doit contribuer davantage à la formation du personnel qualifié pour le développement de notre économie et la sauvegarde des emplois.

Alors que les comptes 2015 de la Confédération se sont soldés par un excédent de 2,3 milliards de francs, le Conseil fédéral a récemment mis en consultation un programme de stabilisation 2017-2019 qui prévoit des coupes à hauteur de 555,3 millions dans le domaine FRI, ce qui représente 20% du budget FRI.

Pour comparaison, rappelons que la croissance pour la période 2008-2012 était de 6,3% et que celle de la pé-

riode 2013-2016 était de 3,7%. Cette marche arrière est irresponsable. L'USS soutient la motion de la Commission de la science, de l'éducation et de la culture du Conseil national qui demande au Conseil fédéral de prévoir une croissance annuelle moyenne de 3,9% dans le message FRI 2017-2020. Cette motion sera traitée au Conseil national le 9 mars. L'USS s'engagera pour que les moyens alloués au domaine FRI permettent de réaliser les projets négociés entre les partenaires sociaux et les partenaires de la formation: la formation professionnelle supérieure, le diplôme professionnel pour adulte, la relève



L'école obligatoire, un dossier cantonal... tandis que la formation professionnelle est un dossier fédéral.

scientifique pour les hautes écoles, l'innovation, la formation continue et les bourses d'études.

USS

Début saison 2016
24.03.2016

Parkhotel Brenscino
BRISSAGO

... Laddove non è facile partire!
... Dort wo der Abschied nicht leicht fällt!
... L'endroit qu'il n'est pas facile de quitter!

Vous avez envie d'été et d'échapper au froid?

Alors venez vous faire dorloter dans notre oasis qui sera Votre petit paradis!

Profitez de notre offre de Pâques
(Arrivée jeudi, vendredi et samedi)

- 3 nuits avec demi-pension
- 1 canne de minigolf
- Visite de notre parc botanique (en allemand) avec plus de 1700 plantes le vendredi et le samedi
- Apéro de Pâques le samedi soir et le dimanche soir avec musique au piano avec Dino
- Quiz «jardin des sorcières» pour notre petits hôtes
- Surprise de Pâques



Votre prix spécial comme membre SEV p. pers. (20% de rabais):

chambre catégorie «Ascona» CHF 396 **vosre prix CHF 316.80**

chambre catégorie «Brissago» CHF 462 **vosre prix CHF 369.60**

chambre catégorie «Superior» CHF 492 **vosre prix CHF 393.60**

Nous nous réjouissons de votre visite!

Martin Faes & Team

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



Une qualité de pointe porte ses fruits...

nous poursuivons notre croissance, ce qui nous amène à chercher pour engagement immédiat ou à convenir

4-5 conducteurs/conductrices de locomotive de cat. B

pour de nouveaux projets dans la région Suisse romande

Activité

- Conduite de trains de marchandises sur ordre du client

Exigences

- Conducteur/trice de locomotive B ou B100
- Âge minimal 23 ans
- Flexibilité et motivation avec disposition à travailler par roulement
- Engagements avec nuitées hors du domicile
- Connaissances linguistiques: français impératif, allemand exigence minimale A2
- Fiabilité et sérieux

Notre offre

- Formation approfondie assurée par nos spécialistes
- Activité intéressante et variée sur des locomotives modernes
- Conditions d'engagement modernes et durables
- Cours de langue
- Prestations sociales attractives
- Abonnement général

Vous sentez-vous concerné(e) par ce poste? Avons-nous suscité votre intérêt? Veuillez dans ce cas envoyer votre dossier de candidature complet (avec photo), de préférence par voie électronique à l'adresse sekretariat@m-e-v.ch ou par courrier à l'adresse suivante:

MEV Schweiz SA
Adriana Manzari, Steinengraben 42, 4051 Bâle

Angle droit

Retraite anticipée: trucs et astuces

Un cas de protection juridique.

Le team d'assistance judiciaire du SEV est souvent sollicité par des membres qui demandent des conseils en matière de retraite anticipée. Dans cet article qui ne se veut pas exhaustif, nous leur donnons quelques trucs et astuces. Citons un exemple assez extrême tiré d'une histoire réelle.

Xavier, 60 ans, employé de manœuvre à CFF Cargo, n'est pas en bonne santé depuis quelque temps déjà mais il serre les dents et n'est que très peu absent pour cause de maladie. Lorsqu'on lui annonce que son poste est supprimé, il a soudain très peur pour son avenir. Quel nouveau travail

pourra-t-on lui attribuer? Et surtout où? Subira-t-il un trajet de 2 heures aller et 2 heures retour chaque jour? Xavier voit les choses en noir et tire la «sonnette d'alarme». Il fait part de son vœu de prendre sa retraite anticipée et envisage de compléter son maigre revenu par un petit job accessoire. Il écrit sa lettre de démission bien avant le délai contractuel de six mois. En effet, lorsqu'il remet sa démission, il lui reste encore 1 3/4 année de travail avant la cessation des rapports de service. Ensuite il recevra sa rente.

Environ deux mois après sa résiliation, Xavier tombe gravement malade. Heureusement, il s'en remet assez bien, mais il n'est pas question pour lui de reprendre le travail. L'AI lui accorde une

pleine rente rapidement et sans faire de difficulté. CFF Cargo, pour sa part, couvre à juste titre le délai de 2 ans de droit au salaire. Mais

Xavier est averti que ce délai sera naturellement écoulé avant terme, soit à la date de la résiliation des rapports de service. Dès ce moment, la rente massivement réduite de la CP CFF sera versée. Si Xavier avait attendu pour écrire sa lettre de démission et respecté le délai normal de résiliation, il n'aurait logiquement pas démissionné de lui-même pendant qu'il était malade

et il aurait bénéficié du droit complet au salaire de 2 ans, ainsi que d'une rente invalidité plus élevée de la CP CFF. Le SEV s'est efforcé d'obtenir de CFF Cargo l'octroi d'une rente non réduite pour ce cas de maladie d'un collaborateur de longue date, cependant sans succès.

L'équipe de la protection juridique

INFO

Ce que l'on peut tirer de cette histoire

- Il ne faut jamais résilier ses rapports de service avant le dernier terme possible.
- Il ne faut jamais résilier ses rapports de service durant le versement d'une prestation salariale en situation de maladie.
- Attendre la prochaine échéance de prime d'ancienneté.
- Une résiliation des rapports de service à fin avril ou mai permet éventuellement d'avoir payé suffisamment de cotisations AVS durant l'année en cours pour couvrir les cotisations dues en tant que non-salarié.
- Vérifier le droit aux FVP (si des projets de voyages sont prévus).
- S'informer du délai de résiliation de la caisse de pensions si l'on choisit le

Et voici quelques bons conseils:

- Avant de décider de partir à la retraite anticipée: demander une projection de la rente à la caisse de pensions et faire éventuellement une prévision de budget.

versement du capital.

- Clarifier les restrictions légales pour le versement de l'avoir de la caisse de pensions en cas de départ définitif de la Suisse.
- Clarifier les restrictions légales pour le versement sans interruption d'éventuelles rentes AVS ou AI déjà en cours en cas de départ définitif de la Suisse.
- Suivre un cours de préparation à la retraite (proposé par l'employeur et/ou par le SEV, resp. Movendo).

COURRIER DE LECTEURS

Adieu, vénéré Dépôt des Locomotives de Lausanne

Toi qui, depuis des décennies, m'a permis de contempler et ainsi de m'imprégner d'une manière absolument sublime de l'ambiance que les plus belles et emblématiques locomotives de notre pays aient pu m'offrir, je t'exprime ici, avec une émotion doublée du plus grand des respects, ma plus totale reconnaissance! Ce jour 17 février 2016, le quotidien «24 Heures» de Lausanne annonce, avec d'insoutenables photographies à l'appui, les débuts de la démolition du Dépôt des Locomotives CFF de Lausanne, plus que centenaire et témoin de la noble et irremplaçable architecture industriello-humaniste européenne, érigé entre le milieu du dix-neuvième siècle et jusqu'à l'éclatement

de la Première Guerre mondiale. Après cette période, bien que le style changea quelque peu, il demeurerait cependant encore toutefois acceptable au niveau de l'esthétique générale; ce n'est vraiment qu'après la Deuxième Guerre mondiale que les choses commencèrent à se gâter progressivement et sérieusement, pour finalement aboutir à cet horrible «art» contemporain, source de toutes les terribles souffrances subies par les défenseurs d'un patrimoine européen séculaire et profondément humaniste à nul autre pareil, ceci jusqu'à la fin des temps et dans toutes les catégories confondues! Le Dépôt des Locomotives CFF de Lausanne fut le deuxième en importance au niveau national, tout de suite après

celui de Zurich. Je ne me permettrai toutefois pas de décrire l'histoire de ce noble ensemble ferroviaire, qui est considérable, mais que seules d'autres personnes, bien plus compétentes que moi-même, sont habilitées à raconter. Parallèlement à ce crime patrimonial, en raison du futur remaniement de la gare de Lausanne, le fameux bâtiment «Guest House», situé au sud-ouest de la gare, sera lui aussi démoli, ce qui, conjointement avec la disparition du Dépôt des Locomotives, détruira à tout jamais une bouleversante harmonie architecturale. Dès lors, chaque fois que je me rendrai au-delà de Lausanne en direction de l'ouest du canton, je n'aurai pas d'autre choix que de veiller si

possible à ce que mes yeux n'entrent désormais plus en contact avec ces lieux spoliés à tout jamais, le temps que cette zone sinistrée soit hors de portée visuelle! Au sujet de mes futurs voyages helvético-ferroviaires, en ce qui me concerne personnellement, je suis conscient que je rencontrerai toujours plus de difficultés au niveau de ma légitime satisfaction contemplative car, en matière patrimoniale, notre pays perd chaque jour un peu plus son identité (entre autres, les hideuses parois antibruit y contribuent hélas d'une manière colossale) et le jour arrivera, inexorablement et peut-être plus très lointain, où je devrai, purement et simplement, renoncer à bien des voyages, ceci en raison de

cette «modernité», de cette terrible «création destructrice» que l'on nous impose brutalement, ceci au nom d'une innovation, glorifiée par la plupart des médias et autres certains «notables», littéralement phagocytés par le «design» hyper agressif à l'américaine. Fort heureusement, mon «Chemin de Fer Modèle-Musée du Cabanon» me protège de toute détresse dans ce domaine et me permet ainsi de garder le cap face au «tsunami» qui s'abat sur notre patrimoine séculaire; à ce sujet, voir mon blog Internet, entièrement gratuit et intitulé: <http://village-europe.skyrock.com>.

Michel Pousaz, Ollon VD

Pétition à signer et à renvoyer au SEV

La pétition contre RailFit cartonne en Romandie

Le manque d'égard de la direction face à ses collaboratrices et collaborateurs a été démontré une fois de plus avec le projet RailFit 20/30. La pétition lancée fin novembre cartonne avec déjà près de 1000 signatures en Suisse Romande.

Le projet Railfit 20/30 a été perçu comme un affront par de nombreuses et nombreux employé-e-s CFF. Elles et ils ont ressenti une véritable dévalorisation

de leur travail: c'est comme si les CFF disaient, il y a au moins 900 personnes aux CFF qui ne font rien!

La façon d'annoncer les choses n'a pas été très diplomate de la part des CFF: les employé-e-s ne sont pas des numéros mais bien des êtres humains, qu'on ne peut déceimment pas traiter ainsi.

C'est pourquoi une pétition a été lancée par les sections SEV. Nous demandons dès lors à chaque employé-e CFF de prendre connaissance des trois principales revendications énoncées ci-dessous et d'en

parler à ses collègues.

Signez et faites signer la pétition pour dire «stop ça suffit, sans nous, pas de trains!»

La pétition peut aussi être téléchargée sur notre site internet. Le SEV vous tiendra évidemment au courant de la suite des actions prévues pour lutter contre cette attaque frontale.

Hes

<http://sev-online.ch/fr/aktuel-l/kontakt.sev/2016/la-mobilisation-explose-contre-railfit>



Récolte de signatures le lundi 1^{er} février à Lausanne.



En ce sens, nous, signataires de cette pétition, exigeons de la direction CFF:

- la création des emplois nécessaires à la sécurité et au développement de notre réseau ferroviaire ;
- la maintenance des véhicules exclusivement sur territoire helvétique ;
- la renonciation à la sous-traitance.

	Prénom et Nom	Adresse	Signature
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

Merci de **faire parvenir cette feuille**, avec le plus de signatures possible, à l'adresse suivante : **SEV, secrétariat régional de Lausanne, Av. d'Ouchy 9, 1006 Lausanne**. Le délai est fixé **au 1^{er} avril 2016**. Les données figurant sur ce document ne seront enregistrées d'aucune façon et ne seront utilisées qu'à seule fin de transmission au destinataire de la pétition, soit M. Andreas Meyer, CEO CFF SA.

Les négociations salariales avec les Chemins de fer rhétiques sont bouclées

Un paquet sur quatre ans, et plus encore

Les négociations salariales aux RhB, un vrai défi qui finit bien: on a obtenu un résultat valable pour les années 2016 à 2019 et une garantie des rentes de la caisse de pension (CP).

Les négociations salariales entre les syndicats et les RhB ont débüté à l'automne 2015. Les RhB ont vite fait comprendre que, parallèlement aux mesures salariales, il faudrait une augmentation des cotisations à la CP pour que les rentes ne diminuent pas significativement à l'avenir.

Le SEV n'accepte pas qu'on fasse un lien entre CP et salaire
Les RhB voulaient mettre en relation une partie des coûts supplémentaires pour la CP avec les augmentations de salaires prévues dans la convention d'entreprise. Le SEV l'a clairement refusé. Un groupe de travail composé de six personnes issues des syndicats, de l'employeur et de la CP a ensuite réussi à formuler un paquet accepté par tous (Conseil d'administration des RhB

et assemblée des membres SEV) et qui a réuni une majorité au sein du conseil de fondation de la CP.

La solution: un paquet

L'accord comporte les éléments suivants:

■ **Salaire:** garantie des augmentations de salaire définies dans la convention d'entreprise, pour les années 2016 à 2019. C'est le montant total sur les quatre ans qui est garanti: les RhB peuvent décider de combien ils mettent chaque année pour les adaptations salariales individuelles.

■ **Caisse de pension:** diminution du taux technique à 2% et diminution du taux de conversion dans les cinq ans de 6,4 à 5,1%. Afin d'assurer les rentes, les cotisations sont augmentées. On commence à épargner pour la retraite désormais dès l'âge de 20 ans et les cotisations des employés restent à 9% après l'âge de 49 ans. Les cotisations de l'employeur sont augmentées: les RhB paieront davantage. De plus, un montant supplémentaire de 18 millions de francs sera ver-

sé sur une période de cinq ans. La CP dissout des réserves à hauteur de 32 millions de francs, ce qui fait malgré tout baisser le taux de couverture.

Le pire a été évité

Grâce au SEV, les collaborateurs ont pu éviter une augmentation des cotisations à la CP. Et les négociations ont bien montré que les petits syndicats n'arrivent plus à suivre (voir encadré). **PP/Hes**



Un nouveau tunnel à l'Albula: il y aura beaucoup à faire aux RhB.

COMMENTAIRE

Expertise, aptitude à la négociation et partenariat social

Les RhB vivent actuellement dans un environnement économique particulièrement difficile. Malgré tout, les salaires et les rentes sont assurés. Ce n'était pas évident. La prévoyance professionnelle dans le deuxième pilier (caisse de pension) est une affaire complexe. Le SEV a les compétences nécessaires en ce domaine. Pour réussir des négociations, il faut savoir distinguer ce qui est faisable ou

non, ainsi qu'avoir un bon pouvoir de persuasion. Le SEV a l'expérience et la force (au niveau de son effectif de membres notamment) nécessaires. Il faut également un bon réseau et une confiance mutuelle afin de pouvoir négocier sur un pied d'égalité avec l'employeur. Le SEV a acquis cela au fil des années. Connaissances, confiance, force: cela n'est possible

qu'avec une certaine taille. C'est seulement en étant nombreux que l'on peut engager les ressources nécessaires. Sans le SEV, on n'aurait jamais réussi à obtenir un tel paquet final aux RhB. Nous devons le prendre en compte. Les petits syndicats gardent un rôle accessoire, et au meilleur des cas, peuvent profiter de ce que nous mettons en route. Ce n'est pas un rôle viable. **Peter Peyer/Hes**

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



Le concours de **contact.sev**

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

Le ou la gagnant-e sera tiré-e au sort parmi les réponses correctes et gagnera un chèque Reka d'une valeur de 40 francs.

Solution du concours paru dans [contact.sev](#) n° 3:

Il s'agissait d'une rame du Mont-Blanc Express.

Le sort a désigné **Lukas Witschi**, membre de la section AS Est et domicilié à Wohlen AG.

Il reçoit un couteau de poche Outrider.

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

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

Dernier délai de réception des réponses: mercredi 9 mars 2016