

## Violence

Le SEV réitère ses revendications: plus de personnel formé et visible. **Pages 2 et 5**



## Chefs de team chez Infra Maintenance

Le SEV est très sceptique sur les changements qui interviennent chez Infra Maintenance, autant sur le fond que sur la forme. Explications. **Page 23**



## Officine

Perquisition illégale et disproportionnée aux Ateliers de Bellinzone. **Page 24**

Oui à AVSplus le 25 septembre

# Pour une retraite décente

**Les rentes des caisses de pension chutent, bien que l'on paie toujours plus. Au lieu de verser davantage dans un puits sans fond, renforçons plutôt l'AVS: elle est financée de manière sûre et son rapport coût/prestation est meilleur.**

Les rentes AVS doivent couvrir les besoins vitaux conformément à la Constitution fédérale. La réalité est tout autre. Aujourd'hui, le loyer et les primes de caisse-maladie engloutissent déjà les deux tiers de la rente AVS maximale. Avec AVSplus, une augmentation des cotisations de 0,4% de la part des employeurs et des travailleurs sera suffisante pour financer une augmentation des rentes de 10%, au bénéfice de toutes et tous, les femmes, les jeunes et les anciens. Venez le faire savoir à la grande manifestation nationale à Berne, le 10 septembre.

Dossier pages 12 à 14



Pour certaines personnes, le passage à la retraite signifie «vivoter». Ici une épicerie Caritas.

## newsletter de *contact.sev*, dès maintenant

Toutes les deux semaines, les membres SEV et autres abonné-e-s reçoivent le journal dans leur boîte aux lettres. Désormais, tous ont l'occasion de s'abonner à une newsletter, qui rappellera la parution du journal et indiquera les principaux articles qu'il contient. Il sera également possible de cliquer et visionner directement l'article. On peut s'y abonner et se désabonner à tout moment. **Page 6**

## Formation CFF

# Beaucoup de frustration

■ Le 1<sup>er</sup> septembre, 29 postes sont supprimés dans le domaine de la formation aux CFF. Trois des collaboratrices et collaborateurs concernés ont directement reçu un courrier de licenciement dès l'annonce de ce démantèlement, en avril dernier, puisqu'ils n'étaient pas protégés par la CCT. Une de ces personnes, âgée de plus de 55 ans, a été défendue

par le SEV, mais en vain. Après un départ à la retraite anticipée, quelques recherches d'emploi fructueuses et des nominations dans le même service, ce sont 16 personnes qui se retrouvent sans emploi aujourd'hui. Toute suppression de postes est difficile, mais parfois ça se déroule de manière correcte, selon les personnes concernées, et parfois pas vraiment, ce

qui engendre beaucoup de plaintes et cas de protection juridique au SEV. Comme c'est le cas pour la formation CFF. Il faut relever également que 28 personnes ont subi une baisse du niveau d'exigences, ce qui n'est pas vraiment fait pour motiver le personnel.

## EN VITESSE

## Trois gagnants

Le gagnant du concours paru dans le dernier numéro de *contact.sev* est Daniel Egloff de Berne. Il a été invité par Helvetia au Musée du chemin de fer de l'Albula avec une nuitée pour deux personnes à l'hôtel Weisses Kreuz à Bergün. Helvetia y a lancé son onzième projet de forêt protectrice, qui protégera notamment la ligne des Chemins de fer rhétiques de l'Albula.

Les deuxième et troisième prix vont à Louis Zehnder de Wädenswil et Ruedi Bisig de Zuchwil. Ils gagnent chacun un « passeport arbre », édition du jubilé, ce qui signifie qu'un arbre supplémentaire est planté dans chaque forêt protectrice chapeauté par Helvetia.

## Nouvelle génération à la communication

Changement de génération à la tête du département de la communication SEV: Vivian Bologna reprend les tâches de Peter Moor, qui part en retraite.



Le passage de témoin s'est fait officiellement le 18 août. Vivian Bologna a grandi à Bienne et travaille au SEV depuis 3 ans.

## Alpamare: rabais pour les membres

Les membres SEV bénéficient désormais d'un rabais de 15% (20% jusqu'au 31 octobre 2016) sur le prix normal d'entrée à Alpamare (hormis pour les enfants de moins de 6 ans). L'offre est valable pour quatre personnes maximum et sur présentation de la carte de membre.

Alpamare est le plus grand parc aquatique couvert d'Europe et se situe à Pfäffikon SZ.

## Comité SEV

## Adhésion gratuite dès le mois de septembre

**Ceux et celles qui adhèrent aux SEV dès le mois de septembre ne paient pas de cotisation jusqu'à la fin de l'année. Ainsi en a décidé le comité SEV lors de sa séance du 19 août. Et le 14 septembre est dédié justement au recrutement. Autre information importante: le SEV va créer un nouveau secrétariat régional à Olten.**

Le 14 septembre est une journée à marquer dans les agendas. Dedicée au recrutement, elle doit permettre de trouver de nombreux nouveaux membres. Pour l'instant, les objectifs fixés ne sont pas atteints. Pour donner un coup de fouet au recrutement, le comité a validé la dispense du paiement des cotisations jusqu'à la fin de l'année pour les personnes qui adhèrent au SEV dès le mois de septembre et jusqu'au 31 décembre. Une action similaire l'an dernier aux tl-leb avait porté ses fruits.

Un bilan de cette journée d'action et du «Septembre du recrutement» sera tiré par la responsable Elena Obreschkow, conjointement avec les responsables du recrutement au sein des sous-fédérations.

Toujours en lien avec la présence du SEV sur le terrain et la proximité de la base, le comité s'est penché sur la création d'un secrétariat régional à

Olten, à 5 minutes de la gare. Le bail a été signé et dès le 1<sup>er</sup> octobre les locaux sont à disposition pour des séances. Ils sont donc à disposition du personnel du SEV, ainsi que des sections et des sous-fédérations. La date de l'ouverture d'un secrétariat régional à Olten n'est toutefois pas encore clairement définie. De même que le financement des locaux.

La direction du SEV souhaiterait que les sous-fédérations participent pour moitié à son financement. «Elles bénéficieraient ainsi d'un lieu à Olten pour organiser des séances et accueillir des membres et elles donneraient un magnifique signal de cohésion et de solidarité. L'ouverture du secrétariat régional d'Olten deviendra de toute manière réalité car c'est

une nécessité. Lorsqu'on voit le nombre d'emplois qui y migrent, le SEV doit y être présent!», a insisté Giorgio Tuti. Le dossier sera approfondi au mois de septembre.

## Vente d'actions de la Banque Coop

Afin d'être en conformité avec son propre règlement, le comité a décidé de vendre la moitié des actions de la Banque Coop que le SEV possède. En effet, le règlement sur les investissements plafonne à 5% du portefeuille total le nombre d'actions d'un même titre. Or, en raison des liens historiques des syndicats avec la Banque Coop (autrefois la Banque Centrale Coopérative), il y avait une souplesse d'application. Le comité a pris sa décision à une courte majorité. Ceux qui étaient défavorables à la vente ont argué que l'action avait un bon rendement. Ceux qui y étaient favorables ont plaidé pour un respect du règlement interne qui permet d'éviter un trop grand risque.

Le comité a aussi approuvé l'orientation générale de la



Le SEV veut donner un coup de pouce au recrutement de nouveaux membres, comme le 11 mai avec des apprenti-e-s aux Al d'Yverdon.

stratégie de la communication issue des résultats de la journée de la communication du 2 juillet dernier et de l'analyse effectuée depuis 18 mois en collaboration avec le professeur Stücheli-Herlach de la Haute école des sciences appliquées de Zurich. Les éléments clés de la future stratégie sont encore et toujours le journal *contact.sev* dont le rythme de

parution et les contenus doivent être analysés, auquel s'ajoutera un nouveau moyen digital interactif encore à définir, un rapport social révisité et la mise en valeur des textes d'orientations, soit les documents centraux de la stratégie du SEV. Les orientations stratégiques doivent maintenant être affinées. **Vivian Bologna**

## LE COMITÉ EN BREF

## La sécurité s'invite dans les débats

La sécurité dans les transports publics s'est évidemment invitée à la séance du comité en raison de l'attaque d'un train SOB à Salez et en raison du décès d'un conducteur des TPC en juillet dernier, après une agression dont le déroulement reste à déterminer (voir ci-dessous et en page 5). Dans les dossiers syndicaux, le président Giorgio Tuti a fait le point en invitant tout le monde à se mobiliser en faveur d'AVSplus soumise

au vote le 25 septembre et à venir le 10 septembre à Berne pour la manifestation de soutien de l'USS: «Il faut mettre toutes nos forces dans ce dossier. Le résultat de la votation sera un signal en direction des politiciens bourgeois qui massacrent les rentes et veulent augmenter l'âge de la retraite à 67 ans!» Autre sujet brûlant: la récolte de signatures contre la réforme de l'imposition des entreprises (RIE III, voir

ci-dessous): «Rien que par le journal *contact.sev*, nous avons récolté 3300 signatures! Ce résultat est excellent même si le but n'est pas encore atteint», a souligné Giorgio Tuti. Pour les votations du 25 septembre, le SEV appelle évidemment à voter oui à AVSplus. Il se rallie aux mots d'ordres de l'USS pour les deux autres objets: soit oui pour l'initiative économie verte et non à la Loi sur les services de renseignement. **vbo**

## Sécurité dans les transports publics

## Choc et tristesse

**Le thème de la sécurité dans les transports publics est réapparu brusquement cet été. Pour le SEV, il est clair que la meilleure des préventions est d'avoir du personnel bien formé et bien visible.**

Le décès d'un chauffeur de bus aux Diablerets après une dispute et le décès d'une passagère à Salez après un meurtre: en quelques jours, ces deux cas ont bien montré que la sécurité est toujours très relative. Il n'y a pourtant aucun doute: utiliser les transports publics

reste très sûr. Mais la sécurité absolue n'existe pas. C'est pourquoi le SEV n'a pas formulé de grandes demandes ni prétendu que celles-ci résoudraient tout mais s'en est tenu à ses recommandations habituelles, que le syndicat prône depuis des années. Pour les bus par exemple, il y a certaines mesures techniques qui pourraient protéger les conducteurs des agressions (voir interview en page 5).

**Des humains, pas des machines**  
Dans les chemins de fer, le SEV identifie surtout une trop grande «déshumanisation», qui est intervenue ces dernières

années, comme l'a expliqué Giorgio Tuti devant les médias après le drame de Salez. Ce qu'on entend par là: l'automatisation des gares et l'introduction de trains non accompagnés dans le trafic régional engendrent un manque de personnel, en particulier dans les zones rurales.

Le SEV demande que les trains régionaux soient à nouveau accompagnés. Il estime que la présence d'agents de trains engendre un sentiment de sécurité bien plus important, lors des arrêts dans les gares et durant les trajets, que la vidéosurveillance ou les boutons d'alarme. Aussi bien le prési-

dent central ZPV, Andreas Menet, que celui de la LPV, Hans-Ruedi Schürch, soutiennent cette demande. «Nous présentons nos condoléances aux proches», souligne Andreas Menet, qui ajoute: «La ZPV va continuer à se battre pour davantage de sécurité dans nos trains.» Des gares inoccupées et des trains non accompagnés, cela augmente les risques et suscite un sentiment d'insécurité parmi les passagers. Dans les bus et dans les trains, il faut du personnel bien formé et qui soit à disposition des voyageurs. Ça c'est une contribution indispensable à la sécurité. **pmo/Hes**

## SIGNEZ ET FAITES SIGNER LE RÉFÉRENDUM

## RIE III: encore un effort dans la récolte des signatures!

Le SEV a récolté plus de 3300 signatures contre la réforme de l'imposition des entreprises (RIE III) grâce à l'encart dans votre journal. Le but est proche, mais il n'est pas encore atteint.

Sur notre site internet <http://sev-online.ch>, il est possible de télécharger le formulaire à signer ou à faire signer! Les conséquences de cette loi seraient catastrophiques pour les collectivités publiques et donc les transports publics.

Au lieu d'une réforme équilibrée, le Parlement a approuvé de nouveaux privilèges pour les grands groupes et les actionnaires, ainsi que des bais-

ses d'impôts pour les entreprises. Il est incontestable que la Suisse doit abolir les avantages fiscaux pour les holdings et autres entreprises internationales. Or, seuls quelques propriétaires d'entreprises profiteront de cette réforme. Les impôts sur le revenu des entreprises seront massivement allégés, alors qu'ils sont déjà relativement bas. Comme cette réforme unilatérale ne prévoit pas de compensation des recettes, elle conduira à un gigantesque manque à gagner d'au moins 1,5 milliard de francs par an pour la seule Confédération! Les cantons et les communes subiront elles aussi tout autant de pertes.

Souvenons-nous qu'avec la RIE II, les pertes de recettes fiscales ont dépassé de plusieurs milliards ce qui avait été annoncé avant la votation de 2008.

La majorité bourgeoise du Parlement s'est assurée que les entreprises et les actionnaires ne contribuent pas à combler ce trou béant de plusieurs milliards.

La facture sera salée: augmentations d'impôts pour les personnes physiques, taxes supplémentaires, baisses des subventions pour primes maladie et douloureuses réductions des prestations.

**comm/vbo**

## ÉDITO

Les derniers chiffres sur le taux d'acceptation de l'initiative AVSplus sont réjouissants. Certes, le «oui» est à la baisse depuis les premiers sondages, il est tout de même encore crédité de 54%.

La décision de la Commission de la sécurité sociale du Conseil national du 19 août qui prévoit la retraite à 67 ans nous offre de bons arguments pour la votation sur AVSplus du 25 septembre.

«La retraite à 67 ans, ce n'est pas pour 2150, mais bien pour demain si l'on ne se mobilise pas maintenant.»

Giorgio Tuti, président du SEV

Les cartes sont sur la table; la retraite à 67 ans, ce n'est pas pour 2150, mais bien pour demain si l'on ne se mobilise pas. Et cette mobilisation commence maintenant avec un oui à AVSplus et un déplacement de soutien le 10 septembre à Berne pour la seule solution qui s'impose désormais pour l'amélioration des conditions de vie des personnes à la retraite.



L'élévation de l'âge de la retraite à 66 ou 67 ans, et même à 65 ans pour les femmes, ne saurait être une solution d'avenir alors que les plus de 50 ans ont de grandes peines à trouver une place sur le marché du travail. La baisse des rentes qui touche actuellement les retraité-e-s naît surtout de la fragilité du 2<sup>e</sup> pilier dépendant à souhait des marchés financiers. Le financement de l'AVS est génial notamment en raison de sa logique redistributive. Celui ou celle qui gagne beaucoup paye beaucoup, mais ne reçoit au final qu'une rente maximale. Et contrairement au 2<sup>e</sup> pilier, les investisseurs n'ont rien à gagner sur le dos de l'AVS.

La situation est donc évidente: la Constitution fédérale prévoit que l'AVS permette de couvrir les besoins vitaux. Ensemble, le premier et le deuxième pilier devraient garantir le niveau de vie précédant le départ à la retraite. On est bien loin de ces promesses, surtout pour les femmes. Seul le premier pilier peut permettre de se rapprocher des devoirs constitutionnels. Il reste 25 jours avant le vote. 25 jours où tout peut se passer. Les chances de l'emporter sont là. Mettons toutes nos forces dans la bataille. Pour gagner et pour ne pas avoir de regrets.

## La démission politique des taxes incitatives

Dans le domaine des transports en Suisse, le débat a repris de plus belle : pourquoi ne pas utiliser davantage la tarification pour réguler les usages de mobilité et financer les infrastructures ? Les CFF évoquent par exemple avec de plus en plus d'insistance des tarifs différentiels en fonction des heures de la journée pour « écrêter » l'heure de pointe du matin, on reparle par ailleurs de péage urbain à Genève pour financer la traversée de la Rade ou les transports publics...

Il y a beaucoup d'autres domaines où en Suisse, on utilise l'argent pour inciter à adopter certains comportements : la taxe poubelle, les assurances-maladie, les assurances automobiles, la cigarette. La logique est un peu toujours la même : il s'agit de faire payer, cher si possible, les pratiques qu'on aimerait décourager. Et la tendance semble s'amplifier. Demain, le montant de notre assurance-maladie sera-t-il dépendant de notre indice masse corporelle ? Ou fonction du fait que l'on boit de l'alcool ou non, que l'on fume ou non ? Demain, payera-t-on les transports systématiquement en fonction de la charge des réseaux ?

Cette perspective n'est guère réjouissante, en fait, à plusieurs titres.

La logique du paiement censé être incitateur accentue en fait les inégalités au lieu de les corriger. Il convient de rappeler que se déplacer en train pour aller travailler en hyperpointe, à 8 h du matin, n'est pas un choix. Et surtout, que ceux qui y sont astreints ont généralement des horaires fixes et sont largement surreprésentés parmi les bas revenus : il est tout simplement injuste de leur faire payer le train plus cher.

Il est symptomatique d'ailleurs de constater que le débat public autour des questions de tarifications différentielles et de taxes n'envisage pas des prix qui seraient fixés en fonction du revenu des ménages...

Utiliser l'argent com-

me instrument systématique de régulation accentue l'emprise de l'argent dans la vie quotidienne et les modes de vie. Cela oblige en effet chacun d'entre nous, et tout particulièrement ceux qui ont de petits revenus, à se remplir la tête avec des considérations tactiques, à mettre de l'énergie dans des stratégies visant à ne pas perdre trop d'argent. La sanction par l'argent pose des problèmes éthiques. Est-il juste de s'immiscer à ce point dans les modes de vie ? N'y a-t-il pas un risque de dérive totalitaire lorsqu'on oblige les personnes à adopter certains comportements censés être plus justes en utilisant la contrainte de l'argent ? Les modes de vie sont diversifiés et c'est une richesse, on n'a pas tous les mêmes besoins, les mêmes envies, pourquoi vouloir à tout prix tout formater ? Mais au-delà de toutes ces considérations, il y a surtout une question politique de fond : utiliser les mécanismes d'un utilitarisme étroit dont on connaît parfaitement les limites pour faire de la politique, c'est une démission. On ne cherche plus à convaincre par l'argumentation, on sanctionne par la taxe, on met le peuple à l'amende, on le punit...

Vincent Kaufmann, professeur de sociologie urbaine et d'analyse des mobilités, Ecole polytechnique fédérale de Lausanne



### Chemins de fer

## La facture sera salée

**Les CFF et les compagnies de chemins de fer privées ont trop longtemps trop peu investi.**

La facture pour rattraper ce retard s'annonce élevée. Le Conseil fédéral propose un montant de 13,2 milliards pour les années 2017-2020. Pendant de nombreuses années, l'augmentation de l'offre pour le transport des passagers et des marchandises a été prioritaire. Il faudra donc une longue période pour rattraper

le retard en matière d'entretien et de renouvellement des infrastructures, ont indiqué début août les CFF, les Chemins de fer rhétiques (RhB) et l'Union des transports publics (UTP) lors d'une conférence de presse commune. Le Conseil fédéral propose d'augmenter le contrat de prestation 2017-2020 de 15% par rapport au précédent. Les compagnies de chemins de fer approuvent cette hausse qui sera soumise cet automne aux Chambres fédérales. **ats**

Ceux qui partent trois semaines en vacances en été font toujours la même expérience: avant le départ, le quotidien est peu coûteux! On vide le frigo, on ne fait quasi plus de courses et on quitte sa maison le cœur léger. Au retour, on revient reposé et on commence par faire de grosses courses pour remplir le frigo et on fait tourner plusieurs machines de lessive.

Les CFF, les RhB et l'UTP sont en train de faire la même expérience: ils ont expliqué devant les médias avoir sur-estimé le développement et sous-estimé l'entretien. 13,2 milliards francs doivent être investis dans l'exploitation et l'entretien du réseau ferroviaire ces quatre prochaines années, 15 pourcent de plus que jusqu'à

présent. A la fin de l'année dernière, le retard dans l'entretien et le renouvellement était estimé à 2,8 milliards. Il faudra donc assurer la maintenance du réseau sur 210 km par année, au lieu des 180 actuels.

Avec tout le respect qu'on doit à ces messieurs du rail, il faut avouer que cela ne sera pas possible durablement sans le personnel adéquat, le SEV le scandale depuis des années. Or, nous avons toujours essuyé des critiques, comme quoi nous ne comprenions rien aux chemins de fer. Mais le SEV représente l'opinion de ses membres. Les entreprises ferroviaires pensaient qu'un matériel roulant toujours plus moderne aurait besoin de toujours moins d'entretien.

### COMMENTAIRE

Apparemment, elles sont en train de changer d'avis. Pour un entretien fait dans les délais et un assainissement des anciennes lignes, il faut du personnel, qui est le seul à même de garantir ce travail. Les entreprises ferroviaires feraient bien d'écouter un peu les collaborateurs expérimentés et les passionnés de chemins de fer. Leur savoir est la force des transports publics. La recette est d'écouter les anciens, de ne pas les faire taire en les traitant de réactionnaires et déloyaux, mais au contraire d'apprendre de leur expérience. Le SEV a, là aussi, mis l'accent sur ce point depuis toujours.

Manuel Avallone/Hes

■ Interview de Gilbert D'Alessandro, président central VPT

## « Plus jamais le drame des Diablerets ! »

**Mais comment peut-on perdre sa vie en travaillant? Gilbert D'Alessandro, conducteur de bus aux TPF et président central VPT, nous fait part de son sentiment après le drame des Diablerets.**

■ **contact.sev:** Gilbert, quelle est la leçon à tirer, selon toi, du drame survenu à mi-juillet aux TPC?

**Gilbert D'Alessandro:** Le drame des Diablerets doit nous inciter, encore et encore, à œuvrer pour que ce genre de situation n'arrive plus! Le SEV et ses sous-fédérations doivent thématiser au maximum et continuer à sensibiliser nos collègues à ce brutal phénomène.

■ **Mais le SEV fait cela depuis des années, non?**

Oui, mais il doit avoir un rôle de leadership. Tous ses membres professionnels, en partant de la direction syndicale, et en passant par les secrétaires syndicaux, doivent œuvrer pour endiguer cette calamité. Ce thème, malheureusement, sera toujours d'actualité.

■ **La charte sur la violence est-elle vraiment efficace?**

Oui, cette charte est un moyen constant de pression sur les entreprises qui l'ont signée. Il faudrait vérifier si les entreprises signataires respectent bien ladite charte! Là, j'invite les sections et les camarades à dialoguer avec leur secrétaire syndical, afin d'exercer des pressions sur les entreprises!

■ **Et pour celles qui ne l'ont pas encore signée, que faire?**

Les professionnels du SEV doivent inciter ces entreprises à adhérer à la charte. Il est impératif que nous, le SEV, dominions un nouvel élan, car bien trop d'entreprises dans ce



Cela fait des années que le SEV se bat contre la violence dans les transports publics. Le drame des Diablerets relance le débat.

pays ne prennent pas vraiment au sérieux le phénomène de la violence et banalisent ou disent: «pas de soucis chez nous» ou encore «ce n'est que verbal, ce n'est pas grave».

■ **Il n'y a tout de même pas que le SEV qui se préoccupe de la violence dans les transports publics...**

L'OFT devrait s'en préoccuper. Mais il semblerait qu'elle soit plus intéressée par la qualité sur les prestations, avec ses sympathiques clients mystères... Alors qu'elle devrait porter un intérêt encore plus important au phénomène de la violence et travailler de concert avec l'UTP. Les deux entités devraient faire pression afin que les ETC signent la charte et afin que des mesures concrètes soient prises pour que les violences envers le personnel de service cessent!

■ **De quelles mesures parles-tu?**

Il y a notamment la vidéo surveillance, qui est selon moi un bon moyen dissuasif ainsi que l'installation d'un bouton d'alarme servant à localiser le bus afin que la police puisse intervenir rapidement. Il faut aussi une information placardée dans les bus, indiquant qu'en cas d'agression envers

le personnel de service, le délit est poursuivi d'office. Enfin, on préconise une formation régulière (au minimum une fois par année) des conducteurs sur la manière de désamorcer les conflits ainsi qu'une présence humaine régulière sur le réseau (agents de sécurité aux heures de nuit ou sur les lieux à risque). Il faut également prendre les mesures nécessaires au niveau de la circulation et de l'exploitation, afin d'éviter les conflits.

■ **Tu préconises aussi la création d'un observatoire national. Qu'entends-tu par là?**

Il faut qu'on analyse les situations de violence, pour agir en conséquence et qu'on fasse en sorte que les entreprises échangent leurs expériences respectives, ceci pour trouver des solutions propres à leur réseau. L'UTP et l'OFT devraient selon moi inciter les ETC à créer des groupes de travail avec les employés afin d'avoir une réflexion commune. Un dernier détail et non des moindres, c'est l'application de la Loi Transport Voyageurs, l'OFT devrait veiller à ce que les cantons l'appliquent de façon stricte. Ces deux entités ont des responsabilités, il est grand temps qu'elles les prennent!

Questions Henriette Schaffter

## À LA SAUCE BOLÒ

### Le Temps, porte-parole du MCG?

«Rapporter les faits honnêtement, recouper les informations, enquêter (...). Le journalisme de qualité apparaît clairement comme une valeur en hausse quand les informations sensationnalistes se diffusent à toute vitesse et font le lit du populisme et du délitement social.» En lisant l'édito du rédacteur en chef du Temps le 24 août dernier, j'ai versé ma larme, tant j'épouse ses vues.

Je me suis souvenu de mes années passées dans la presse écrite, le rêve d'un quatrième pouvoir s'appuyant fermement sur le code de déontologie des journalistes, précieux socle garant de crédibilité...

Hélas, l'actualité estivale aux Transports publics genevois fut chaude par la grâce d'une info «sensationnaliste qui fait le lit du populisme». Les frontaliers sont nettement plus absents que les indigènes aux tpg. Une «info» si fouillée qu'on pourrait penser l'avoir trouvée dans la presse de caniveau. Mais non! Elle est l'œuvre de l'ex-média suisse de référence! Alors Monsieur le rédacteur en chef, qu'en est-il de ce journalisme de qualité dont vous vantez l'avenir? Comment se fait-il que l'absentéisme aux tpg, que le SEV dénonce et déplore depuis des années, n'a trouvé grâce à vos yeux que sous la forme d'un article dont l'angle d'approche se focalise sur un semblant d'analyse? Au point que même l'entreprise a dû corriger le tir. Pour une fois, syndicats et entreprise sont sur la même longueur d'onde. Il faut savoir voir le verre à moitié plein...

On pourrait certes sourire d'une telle dérive journalistique si elle n'était pas foncièrement ancrée dans les pratiques de la plumitive de service qui nous a, hélas, habitués à cette façon de travailler. Positions anti-syndicales clairement affichées dans des articles (dans les commentaires, ce serait plus déontologique), choix de sources de gauche en ne gardant que les propos confirmant la thèse défendue. La ficelle est tellement grosse que ce journalisme d'opinion qu'on espérait éculé jette le discrédit sur Le Temps et la profession. Ferions-nous un procès d'intention à cette enquêtrice? Malheureusement, le traitement de l'information qu'elle a réservé à la grève aux tpg en 2014 lorsqu'elle sévissait au Matin ne laisse guère planer de doutes sur son profil. En bonne porte-parole de la droite libérale, elle avait pondu l'oeuvre intitulée: «Ils gagnent un salaire». Ils? Les conducteurs et conductrices des transports publics qui ont des horaires irréguliers et dont la pénibilité du travail est admise loin à la ronde. En donnant des salaires moyens sans la moindre mise en contexte, le résultat de l'enquête était clair comme de l'eau de roche. Et qui pour juger de tout ça? Un PLR anti-syndical et une socialiste qui ne connaît rien aux logiques prévalant dans les transports publics. Le faux équilibre des points de vue était rééquilibré. Alors, à quand un article du Temps sur les tpg donnant la parole au SEV?

On aimerait tellement se tromper.

Vivian Bologna



# Abonnez-vous dès aujourd'hui à la newsletter de *contact.sev*

La pause estivale est terminée et *contact.sev* paraît à nouveau toutes les deux semaines. Mais il y a du nouveau: l'envoi d'une newsletter le jour de parution du journal, sous la forme d'un mail annonçant les principaux thèmes abordés, avec possibilité de cliquer sur l'article et de le lire intégralement sur le site [www.sev-online.ch](http://www.sev-online.ch). Un lien permet également de lire la version intégrale du journal en pdf, pour ceux qui préfèrent le consulter sur leur tablette, smartphone ou autre

écran, au lieu de lire la version papier. Tout comme le journal, la newsletter paraît en français, en allemand et en italien. Vous pouvez vous y abonner dès aujourd'hui: le plus simple est de scanner le code QR ci-contre avec votre smartphone, ce qui permet d'arriver directement sur la page d'inscription. Comme recommandé par les experts de la sécurité, il faut ensuite confirmer l'inscription, afin qu'il n'y ait pas d'abus ou d'erreurs. On peut ensuite en tout temps renoncer à recevoir cette

newsletter.

## Unique sollicitation

Tous les membres ayant indiqué leur adresse mail au SEV recevront une invitation à s'abonner par mail, une seule fois. Ensuite, cette newsletter ne sera pas envoyée automatiquement aux membres. C'est une question de protection des données, à laquelle le SEV tient fortement.

L'introduction de la newsletter de *contact.sev* fait partie de la nouvelle stratégie de communication sur laquelle le SEV



Scanner et s'inscrire!

planche actuellement (voir *contact.sev* 13/16). Celle-ci devrait encore améliorer la visibilité du journal chez les

membres. Elle permettra également aux lecteurs et lectrices qui souhaiteront à l'avenir renoncer à l'édition papier, de se souvenir un jeudi sur deux que le journal a paru!

pmo/Hes

## Medical Service

# Que deviendra le personnel ?

**Le SEV craint que l'externalisation du service médical des CFF n'entraîne une grande diminution de la qualité des prestations. Il s'inquiète aussi pour l'avenir du personnel et défend la totale validité de la CCT dans l'entreprise tierce.**

Le SEV a demandé que la CCT CFF 2015 reste en vigueur pour tout le personnel concerné, même celui qui sera transféré à un prestataire externe. La direction estime quant à elle que la CCT ne doit s'appliquer que durant la première année dans l'entreprise tierce. Grosse divergence.

Suite à ce désaccord, le SEV a mandaté un avocat pour qu'il se penche sur la question. Résultat des courses: selon l'avocat, la CCT CFF doit être appliquée durant toute sa durée de validité, même si le service est externalisé entre-temps.

## Avenir du personnel CFF

Lors de la présentation initiale du projet, il y avait 33,8 emplois plein temps concernés par ce changement, effectués par 45 personnes. La direction CFF prévoit 5 postes équivalents plein temps au Centre de compétence créé au sein des CFF. Sur les 45 personnes touchées au départ par cette externalisation, six départs étaient déjà prévus d'ici début juillet 2017, donc d'ici l'externalisation effective du service. Restaient alors 39 personnes (certainement un peu moins à présent), soumises pour leur grande majorité à la CCT CFF. Le SEV a demandé que ces personnes puissent choisir de rester au sein des CFF ou y revenir après une année si désiré.

## Faites appel à la protection juridique si besoin

Le SEV exige que des solutions personnalisées soient trouvées pour chaque collaborateur-

trice concerné-e, afin qu'aucun-e d'entre eux ne soit pénalisé-e. Il encourage en outre le personnel touché par cette réorganisation d'utiliser les 7500 francs octroyés pour un perfectionnement et à postuler à des postes de même type au sein des CFF.

Il s'agit maintenant pour le SEV d'accompagner au mieux le personnel touché par ces changements. Le syndicat demande notamment, suite à l'expertise rendue par l'avocat qu'il a mandaté, que les employé-e-s bénéficient de la CCT CFF aussi longtemps qu'ils seront employé-e-s par l'entreprise tierce, dont on ne connaît pas encore le nom. Le SEV encourage les membres ayant besoin d'aide à s'adresser à la protection juridique SEV, qui est à disposition pour ce genre de cas.

Henriette Schaffter

## SEV-GATA

# Swiss: sur la bonne voie ?

**Swiss est récemment devenue la vache à lait du groupe Lufthansa. Sa contribution au bénéfice total est de 25 %.**

Les investissements continuent, avec les nouveaux avions de Bombardier et de Boeing. Mais le groupe cherche encore des synergies et centralise certains services. On peut dès lors se demander jusqu'à quel point Swiss pourra encore garder sa spécificité suisse... Sur le marché, Swiss profite de l'image de notre pays. Nous en sommes fiers. Avec le slogan «Made of Switzerland» et le concept «The little big differences», l'entreprise cherche à se développer et à défier la concurrence. Durant l'année 2015, Swiss, qui est plutôt petite dans le groupe Lufthansa, a contribué pour 450 millions de francs au résultat, ce qui est bien supérieur aux autres, proportionnellement. Même si les résultats du premier semestre 2016 ne sont pas du même niveau, ce n'est en rien un signal d'alarme.

Ce qui pose souci par contre, c'est le fait que la direction ne soit pas en mesure de garantir certaines procédures administratives et d'établir des évaluations de fonction correctes. Par exemple, les évaluations sur l'égalité salariale ont été détournées en instrument de marketing bon marché. De plus, remettre en question la présence de Swiss à Genève n'est pas opportun du tout, alors que de nouveaux avions ont été acquis.

## Et le personnel?

Swiss ferait aussi bien d'adapter les conditions de travail selon les accords CCT afin de donner une motivation à son personnel et poursuivre sur la voie du succès. Aussi bien le CEO que le chef des ressources humaines, tous deux nouveaux, auront l'occasion cet automne, lors des négociations salariales 2017, de poser les bases pour une prospérité durable, dans l'intérêt de tous.

Philipp Hadorn, président

SEV-GATA et secrétaire syndical SEV

Ligne du Simplon

# Le BLS jusqu'à Domodossola

**Les passagers pourront emprunter la compagnie ferroviaire bernoise BLS pour circuler entre Iselle et Domodossola en Italie dès le 11 décembre 2016. La région du Piémont leur a octroyé la concession.**

Les passagers pourront emprunter la compagnie ferroviaire bernoise BLS pour circuler entre Iselle et Domodossola en Italie dès le 11 décembre 2016. La région du Piémont leur a octroyé la concession. Le BLS a annoncé des liaisons plus fréquentes que celles proposées par le concessionnaire précédent, les CFF, qui n'étaient plus intéressés à exploiter cette ligne. Le BLS se dit convaincu qu'il exis-



Le BLS ira jusqu'à Domodossola dès le changement d'horaires de décembre 2016.

te un marché pour ces trains régionaux. Cette nouvelle offre va donner un coup de pouce au tourisme dans l'Oberland bernois, le Valais, dans la région du Simplon et du lac Majeur, assure la compagnie. Du point de vue du personnel,

le BLS va devoir ouvrir à nouveau son dépôt à Brigue et devra réengager du personnel, ce qui pourrait s'avérer problématique.

Les CFF n'ont pas encore indiqué ce qu'il adviendra du personnel de trains occupé actuellement sur la ligne du Simplon. Le BLS prévoit, en général, un accompagnement sur tous les trains, et on peut dès lors se demander quelles seront les exigences en matière linguistique.

kta/Hes

INFO

## BLS Cargo ferme ses bureaux au Tessin

La décision de fermer les bureaux de Chiasso a surpris tout le monde et BLS Cargo essaie maintenant de limiter les conséquences.

Après 10 ans d'activité, BLS Cargo a informé ces dernières semaines qu'il renonçait à ses services administratifs à Chiasso. Cette position suit la décision de RailCare de supprimer le contrat de service attribué au BLS et la redistribution des tâches en vue de l'ouverture prochaine du tunnel de base du Gothard. Neuf employés BLS Cargo se retrouvent sans emploi et donc dans une situation particulièrement délicate, occupant des métiers de niche dans une région périphérique. BLS Cargo a fait preuve de compréhension et a proposé quelques solutions intéressantes. L'entreprise a proposé à l'un des travailleurs concernés une autre fonction sur place, à un autre, elle a

proposé une retraite anticipée et les sept derniers auront la possibilité de suivre une formation de mécanicien de locomotive.

C'est une solution certes exigeante pour le personnel, mais on peut souligner le fait que BLS Cargo soit disposé à payer la formation, également à des collègues plus ou moins âgés. Le BLS s'est dit disposé à discuter d'autres mesures, si cette formation devait être un obstacle trop important pour certains. Des possibilités d'emploi dans d'autres entreprises ferroviaires ont été envisagées, ou dans d'autres fonctions au BLS, hors canton cependant. Le SEV suit la situation de près et est à disposition des personnes concernées.

Gi/Hes

INFO

## Plus de personnel aux tpg pour lutter contre l'absentéisme

Le SEV a rencontré la présidente du Conseil d'administration des tpg lundi. Au menu, le taux d'absentéisme vertigineux. Pour Valérie Solano, secrétaire syndicale en charge des tpg, cette rencontre a permis de maintenir la pression «pour l'engagement de collègues supplémentaires. Les

propositions de la direction ne prennent pas suffisamment en compte les remarques remontant du terrain.» Pour le SEV, «l'important taux d'absentéisme est notamment dû à des absences de longue durée. Il faut donc sérieusement se poser la question des maladies professionnelles:

diabète, hypertension, problèmes dorsaux, stress chronique. Et envisager des solutions à long terme.» A court terme, l'accent doit être maintenu sur de nouvelles embauches, destinées à réduire l'hémorragie des congés supprimés et entorses au statut.

vbo



Prix par jeu de cartes : CHF 8.00

Le jeu de cartes solidaire du SEV est enfin là !

## Le jeu de cartes solidaire du SEV !

Ce jeu de cartes de grande qualité est protégé par un vernis spécial. Composé de 54 cartes et de 4 cartes supplémentaires pour autant de variantes, il peut se prêter aussi à d'autres idées de jeu.

### Talon de commande

Veillez s'il vous plaît m'envoyer ..... jeu(x) de cartes à CHF 8.00/pièce\* (Langue : □ de □ tr □ it) :

Prénom, Nom : .....

Adresse : .....

Code postal, lieu : .....

Coupon à envoyer à :  
Secrétariat central SEV, Steinerstrasse 35,  
Case postale 1008, 3000 Berne 6  
Ou par e-mail à shop@sev-online.ch

\* Forfait pour les frais d'envoi : CHF 8.00

«fadegrad» est sa marque de fabrique: Regula Stämpfli sera l'oratrice de la journée de formation des femmes



## « Tout est faux dans votre question »

*Pas d'interview classique avec elle, qui estime qu'elle est «meilleure à l'écrit qu'à l'oral, plus drôle, juste et brève», mais elle accepte avec plaisir une «interview intelligente» par e-mail.*

■ **contact.sev:** Regula Stämpfli, vous allez vous exprimer lors de la journée de formation des femmes du SEV, journée placée sous le slogan «Fierté ou préjugé? – Rôle des genres en mutation». Qu'est-ce qui selon vous doit être changé? La société, les individus ou la façon qu'on a d'endosser un rôle?

Regula Stämpfli: in media res\*: aucune idée. Tout est faux dans votre question. Les rôles des genres en mutation, cela signifie qu'ils sont sur le chemin du changement, il n'y a donc pas d'objectif fixe. Vous sous-entendez également que les rôles de genres sont déterminés par la société, les individus et les rituels. Je sais que c'est l'avis

général, qui mène à des discussions identitaires, discussions qui occultent complètement tout ce qui est pouvoir, oppression, violence et domination.

Je trouve par exemple les termes de «sexe» ou «genre» très difficiles, car on crée ainsi des catégories (qui font penser à des marchandises), qui vont parfaitement dans le courant capitaliste. On parle par exemple de personnel soignant au lieu d'infirmière et on ne remarque même plus qu'avec cette catégorisation, les salaires sont revus à la baisse, les temps de travail augmentent et que cela influence les soins prodigués aux patients.

On pourrait commencer autrement. Puis-je vous poser une question? Que trouvez-vous important en matière d'égalité? Quels préjugés vous dérangent, lesquels se confirment? Dans quel sens allez-vous vous orienter durant les vingt prochaines années en tant qu'homme et individu? Que souhaitez-vous pour vos enfants? Et pour les enfants des autres? Et pour vos congénères masculins? Et pour les personnes qui ne veulent pas être catégorisées dans un genre? etc.

Il y avait un article aujourd'hui dans un quotidien allemand, sur le fait que les entreprises sont devenues «cool»: on peut désormais se teindre les cheveux en bleu, arborer des

tatouages et des piercings, même chez Siemens, génial non? Mais ce n'est en fait qu'une distraction pour faire oublier ce qui n'est vraiment pas «cool»: salaire horaire en baisse, droit d'être entendu bafoué et sécurité du travail de plus en plus rare. Vous comprenez ce que je veux dire?

■ **J'espère avoir bien compris. Vous êtes connue pour votre style offensif lorsque vous répondez à des interviews, je ne suis donc pas surpris. En tant que spécialiste des médias, vous savez qu'une interview n'est pas une discussion. C'est**

**«Je trouve par exemple les termes de «sexe» ou «genre» très difficiles.»**

**pourquoi je ne répondrai pas à vos questions. C'est moi qui pose les questions dans cette interview. Le terme de «genre» figure dans le slogan pour la journée de formation et je l'ai repris dans ma première question. Votre intervention sera basée sur l'aspect politico-philosophique. Je dois comprendre que vous allez surtout vous «attaquer» au terme de «genre». Et si «sexe» et «genre» sont des termes difficiles, que proposez-vous comme alternative? Nous ne parlons pas ici de l'aspect purement biolo-**

**gique, même si les critiques viennent également du fait qu'il pourrait exister plus de deux genres.**

Mon style offensif? Je n'ai même pas encore commencé (rires). De plus: les questions que je vous ai posées étaient réellement une invitation à parler des interrogations qui m'interpellent en tant que chercheuse et auxquelles je réponds volontiers. Lors de la journée des femmes, je proposerai un voyage à travers le fouillis de confusions en tout genre; j'amènerai des analyses claires du pouvoir entre homme et femme et des images de médias illustrant bien cela. Il s'agit de voir comment

le monde nous oppose et comment nous observons ce monde-là. Prenons les clichés. Un cliché, c'est encore amusant, il y a d'ailleurs des gags sur les hommes et les femmes qui sont drôles. Mais lorsqu'on les répète des centaines de fois, on ne remarque même plus qu'ils véhiculent des messages sexistes ou racistes. Malheureusement, ce genre de préjugés sont ensuite diffusés comme de vraies données scientifiques. C'est pourquoi il y a beaucoup d'études, notamment dans le domaine de la recherche sur le cerveau, qui mettent les hommes et les femmes dans

des catégories et des « tiroirs » et occultent ainsi la diversité. Plus on rencontre d'études qui affirment que «les femmes sont à la recherche d'une personne qui nourrit la famille et d'un géniteur» et que «les hommes doivent féconder le plus de femmes possible», même si parfois ces études sont maladroites («les séparations sont plus nombreuses dans les couples où l'homme ne joue pas le rôle classique de soutien de la famille»), plus cela semble vraisemblable. Cette logique, selon laquelle ce qui est dit le plus souvent paraît le plus vrai, est la logique Google et elle peut mener à des sexismes incroyables. Tapez donc une fois «les femmes devraient» et regardez ce que Google vous propose. Wikipédia est particulièrement mauvais à ce sujet: les hommes misogynes y déversent leur haine sur des femmes célèbres. En bref: ce qui m'intéresse dans l'exercice du pouvoir, des mécanismes de domination et d'exclusion, c'est de savoir qui est impliqué, pourquoi et à quel moment, et qui n'en fait pas partie. Et ensuite de chercher à savoir comment ces injustices peuvent être légitimées, puis différencier ce qui provient des faits et ce qui ressort de l'idéologie.

■ **Votre thèse est donc que le regard sur le monde et sur les relations entre les**



**genres est influencé et déterminé par les exemples masculins, qui sont plus nombreux. Les rôles seraient différents si les femmes passaient au statut d'observatrices au lieu de se contenter d'être l'objet des regards. Ainsi on comprendrait le titre de votre livre paru en 2013 (uniquement en allemand) intitulé «Die Vermessung der Frau».**

Ma thèse se nomme l'hétéro-normativité scientifiquement parlant, et vous avez raison: c'est le regard des hommes qui est sous-entendu dans mon titre, en lien avec le regard de l'homme blanc qui domine depuis des siècles. Jetons un coup d'œil à l'Antiquité classique comme la démocratie athénienne par exemple, dans laquelle le pouvoir du peuple était en fait uniquement détenu par les bourgeois et excluait totalement les autres individus, les femmes et les esclaves, relégués au domaine «Oikos»

et aux tâches ménagères. Liberté et égalité sont depuis lors des mécanismes que les hommes dirigent depuis des siècles et qu'ils accordent comme ils veulent autour d'eux. Cela est toujours le cas pour les femmes ainsi que pour les grands groupes d'individus qui sont catégorisés selon leur ethnité ou leur race. Je pourrais parler des heures de l'exclusion et l'intégration ainsi que de l'histoire de la démocratie... car vous savez ce qui est paradoxal dans cette histoire? C'est que les hommes blancs, avec leurs promesses de liberté et d'égalité et, plus tard, de fraternité chrétienne ont déposé un postulat qui peut conduire à l'émancipation des opprimés. Je vais même plus loin. Dans 200 ans, les hommes porteront un regard indigné sur notre époque – au même titre que nous sommes considérés par l'esclavage aux USA à partir du 17<sup>e</sup> siècle – ou alors par rapport à la thématique des animaux. Des docu-

mentaires seront réalisés pour montrer comment les hommes du 20<sup>e</sup> et 21<sup>e</sup> siècle traitaient les animaux comme de la vul-

**«Simone de Beauvoir disait ceci: l'homme voit, la femme est vue. Les femmes devraient également voir.»**

gère marchandise et pouvaient asservir des êtres vivants d'une telle manière. Revenons-en aux femmes ayant connu certaines circonstances inimaginables dans le passé, qui, dans certaines sociétés, se répètent toutefois dans le présent. Il n'est pas question seulement du point de vue féminin mais bien de personnes connaissant les menstruations. Simone de Beauvoir disait ceci: l'homme voit, la femme est vue. Les femmes devraient également voir. Ou en d'autres mots: les individus se voient à travers le regard des autres. Il est cependant nécessaire d'ajouter sa perception personnelle si on ne veut pas juste devenir une victime des circonstances,

mais bien façonner sa propre vie. Toutefois c'est plus facile à dire qu'à faire. Et je peux aller encore plus loin d'un point de

■ **Je prolongerais bien volontiers cette interview, mais la place dans notre journal est limitée. Vu vos réponses très étendues, je ne peux pas introduire de nouveau thème. Mais je vous pose tout de même une question: avez-vous encore une ultime déclaration à faire ou devons-nous patienter jusqu'à la journée des femmes en novembre?**

La seule chose qu'on peut qualifier d'ultime, c'est la mort. Mon gag préféré? «Les femmes qui veulent être les égales des hommes manquent sérieusement d'ambition.»

*Questions de Peter Anliker*

\* procédé littéraire qui consiste à placer quelqu'un directement au milieu des choses, sans explications préalables.

### BIO

Regula Stämpfli vient de Berne et a vécu dans divers pays à travers le monde. Elle a étudié l'histoire générale, le droit constitutionnel et l'histoire suisse puis a travaillé comme assistante et chercheuse à l'Université de Berne. Depuis 1995, elle est, entre autres, politologue, professeure et auteure indépendante. Elle obtient le titre de docteur en histoire en 1999. Regula Stämpfli est mariée et mère de trois enfants.  
[www.regulastaempfli.eu](http://www.regulastaempfli.eu)

Réorganisation au sein de la formation CFF

# Suppressions de postes et niveaux d'exigences moins élevés

**Dès le 1<sup>er</sup> septembre, la formation CFF affiche une nouvelle organisation. 33 personnes ont perdu leur poste en avril et 16 encore aujourd'hui. 28 ont subi une baisse du niveau d'exigences. Au SEV, on a reçu beaucoup de plaintes sur la manière dont a été traité le personnel. Nous avons discuté avec les personnes concernées.**

La formation CFF a été intégrée au service des Ressources humaines du Groupe CFF en avril 2014 avec les collaboratrices et collaborateurs qui travaillaient auparavant dans les divisions CFF et dans l'institut de formation Login. Jusqu'à présent, à cause d'une mauvaise utilisation des synergies et des nombreux doublons, le service n'a pas fonctionné de manière optimale, les membres l'ont confirmé au SEV. Pour cette raison nous ne nous sommes pas opposés à la nouvelle réorganisation communiquée en début d'année.

## Suppression de 52 postes

Cependant, le SEV a critiqué l'ampleur et la manière d'appliquer les suppressions de postes. Parmi les 412 postes à temps complet existants, la formation CFF en biffe 52, dont 23 couverts par la fluctuation naturelle en 2017 selon les CFF, par la fin des contrats de durée limitée et les réductions

des taux d'activité des formatrices et formateurs qui exercent cette activité en marge de leur profession. Les 29 postes restants sont supprimés au 1<sup>er</sup> septembre 2016. 33 collaboratrices et collaborateurs sont concernés. Ils ont appris en avril qu'ils allaient perdre leur poste au 1<sup>er</sup> novembre. Parmi eux, une personne a pris sa retraite anticipée. Trois personnes ont reçu leur congé car elles travaillaient depuis moins de quatre ans aux CFF. Les 29 personnes restantes savent que, grâce à la CCT, elles pourront aller au Centre du marché de travail des CFF en novembre

si elles n'ont pas trouvé un emploi d'ici là.

## 28 personnes dans un niveau d'exigences plus bas

En tout, ce sont 114 collaboratrices et collaborateurs qui sont touchés par les suppressions de postes mais 81 personnes ont été choisies pour un nouveau poste. Cependant 28 d'entre elles ont dû accepter un niveau d'exigences plus bas lié (apparemment) à une baisse des exigences car elles risquaient sinon de se retrouver sans emploi. Ceci n'est pas très motivant pour ces personnes, en particulier pour les

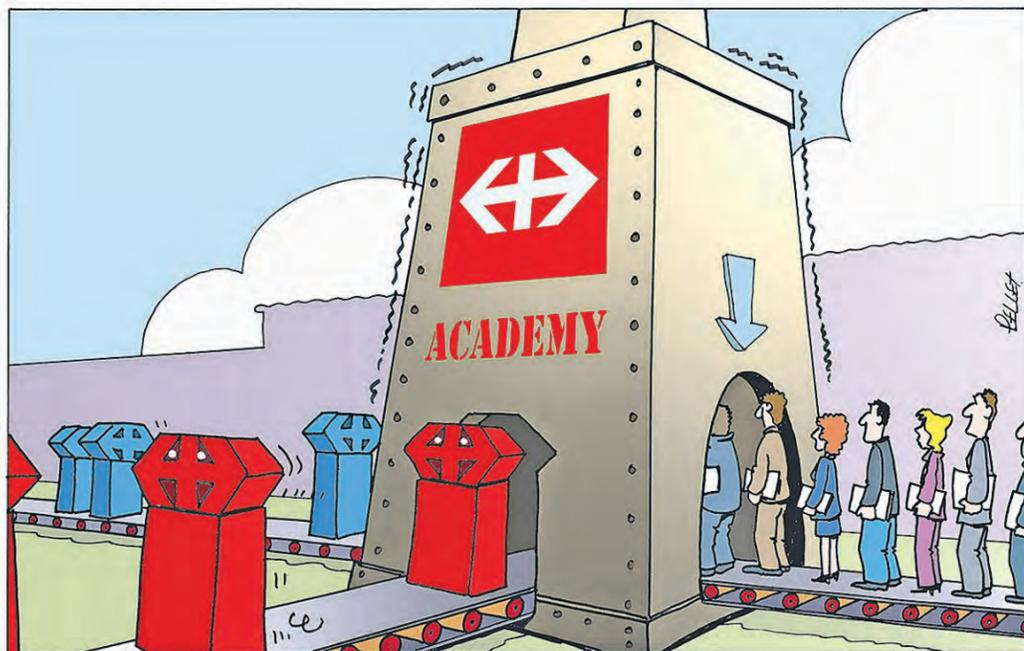
13 dont la garantie salariale se termine après 2 ans. Pour 35 personnes qui ont reçu un autre poste, le niveau d'exigences a augmenté, pour les autres il est resté le même. Au vu des quelques lettres de congé qui ont été adressées après coup par des collaboratrices et collaborateurs, le nombre de personnes sans emploi est tombé à 16 à la fin août. Les trois personnes qui ont reçu leur congé n'ont toujours pas trouvé un autre emploi, parmi elles il y a un collègue de 55 ans.

## Procédure douteuse pour le choix du personnel

Le 4 avril, tout le personnel a été informé de la réorganisation à Ittigen. Celle-ci était en préparation depuis une année et toutes sortes de bruits couraient à ce sujet. Durant les jours suivants, les 114 personnes touchées par les suppressions de postes ont appris de leurs supérieurs directs si elles pouvaient continuer à tra-

vailler ou non à la formation CFF. Les personnes perdant leur emploi ont eu la priorité des entretiens afin de pouvoir se lancer tout de suite à la recherche d'un nouvel emploi. Les autres, qui ont parfois attendu plus d'une semaine, n'étaient pas pour autant rassurées quant à leur poste... Le team de direction de la formation CFF, composé de cinq personnes, avait apparemment décidé déjà en décembre dernier des personnes qui perdraient ou non leur emploi. En avril, seule une personne parmi les cinq était encore dans le team de direction. «Il semblerait qu'un nombre surdimensionné de collègues critiques ou engagés sur le plan syndical aient perdu comme par hasard leur poste», déclare Peter Kämpfer, président central de la sous-fédération AS. «Les personnes proches des chefs semblent avoir bénéficié de plus de faveurs que celles qui al-

Suite en page 11



## Suite de la page 10

liant expérience, compétences et prestations de qualité.» Ceci est confirmé par Toni\*, directement concerné par tout ceci: «Les critères requis pour être choisi n'étaient pas transparents et ni les prestations, ni l'expérience n'ont pesé dans la balance.» On lui a simplement dit qu'il ne convenait pas dans la nouvelle organisation. Après 20 ans d'ancienneté!

## Motifs coussus de fil blanc

Andrea\* a perdu son poste après plus de 10 ans aux CFF. «On m'a dit qu'on avait besoin de personnes loyales. J'ai pourtant toujours été loyale envers l'entreprise», souligne-t-elle. «C'est justement pour cela que j'ai parfois exprimé mon opinion au chef lorsque je trouvais que quelque chose n'allait pas.» On lui a aussi dit qu'elle était «apte à entrer sur le marché du travail». Effectivement, elle a été prise après la troisième postulation – dans une autre entreprise. Que l'on puisse donner une chance au

personnel avec moins d'expérience, cela elle peut le comprendre, mais «il est clair que certains ont été pistonnés». Par contre elle ne comprend pas que durant les derniers mois, alors que la réorganisation était déjà en préparation, plusieurs personnes de l'extérieur aient pu être engagées sans aucune expérience du rail ni aucune compétence particulière.

La gestionnaire de portefeuille Petra, qui travaille aux CFF depuis six ans, a l'impression que sa non-nomination est liée au fait qu'elle ait posé certaines questions critiques. De plus, elle est active au SEV. A elle aussi on a dit qu'elle était «apte à intégrer le marché du travail» et que l'on cherchait à avoir un team bien mélangé. En outre, elle était «trop qualifiée» pour la nouvelle fonction de «gestionnaire de produit» qui reçoit le niveau d'exigences H et qui remplace les fonctions de gestionnaire du portefeuille (NE H) et de planification de la formation (G). Petra a constaté qu'on a donné la préférence aux planifica-

teurs de formation, certainement pour réaliser des économies au niveau des salaires.

## Mesquinerie et paroles en l'air

Les postulations de Petra pour des postes CFF qui l'ont intéressée ont été refusées car il était exigé un bachelor ou un master. C'est pourquoi l'ancienne cheffe de circulation des trains a décidé de faire des études d'informatique, et elle a demandé une indemnité de départ. Cette dernière fut très décevante – on n'a pas le droit d'en dire plus. Malgré tout, Petra a décidé de suivre cette voie.

Toni s'est renseigné sur les conditions d'une indemnité de départ et sur la manière dont il pouvait l'utiliser pour une formation continue, pour se lancer en tant qu'indépendant ou pour un séjour linguistique. On lui a fait des promesses orales mais ensuite, sa demande a été rejetée. Entre-temps, il a trouvé un emploi dans une autre entreprise.

Selon Peter Kämpfer, ces deux cas démontrent que les indem-

nités de départ doivent être réglées de manière plus précise. Les CFF doivent faire des offres mieux définies et de meilleur niveau car ils y gagnent si les gens ne vont pas au CMT. Pour cette raison, il est évident pour Peter Kämpfer que toutes les personnes qui ont perdu leur emploi et qui quittent les CFF avant la fin de l'année doivent recevoir intégralement les 12% d'augmentation du capital de la caisse de pensions prévue à fin 2016. Cette compensation fait partie de l'accord passé avec les CFF dans le cadre des mesures de stabilisation de la Caisse de pensions CFF. Le cas d'une sortie non voulue en raison d'une réorganisation n'y est pas spécifiquement réglé.

## Bizarre, le chef s'en va...

Le 4 avril, le personnel a appris avec étonnement que le responsable de la formation était destitué avec effet immédiat. Quelques semaines auparavant, un autre membre du team de direction, le chef du projet de réorganisation, avait

également été mis à pied d'un jour à l'autre. Pour deux autres membres du team de direction, le départ était déjà programmé le 4 avril. Il se pourrait que les objectifs d'économie venant d'en haut aient joué un rôle...

«Chez nous, trop de personnes doivent partir», déclare Andrea, «et on essaie de parer à cela en engageant des temporaires et des stagiaires. Tout a été mis en œuvre beaucoup trop tard et il n'est pas possible de faire une transmission des dossiers en bonne et due forme.» Les temps sont difficiles pour ceux qui partent comme pour ceux qui reprennent les postes. Les premiers ne reçoivent plus toutes les informations. Ils ont dû par exemple demander où ils devront aller lors du déménagement d'Ostermundigen au Wankdorf en septembre, avant de s'en aller définitivement. Le SEV accompagne la réorganisation de manière critique et propose à ses membres des conseils et une assistance judiciaire.

\* Nom d'emprunt

# De grands sommets pour un petit budget.

## L'argent Reka pour des vacances en Suisse plus avantageuses.

Procurez-vous de l'argent Reka à prix réduit et utilisez-le pour payer les prestations et services de nombreux hôtels, des transports publics et de nombreuses remontées mécaniques dans toute la Suisse. Il existe plus de 9'000 points d'acceptation de l'argent Reka. [reka.ch](http://reka.ch)

Reka, pour encore plus.

**reka**

**7% de rabais!**

## Argent Reka : au SEV avec rabais

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

AVSplus: la réponse au démantèlement des rentes

« Une augmentation des rentes AVS après plus de 40 ans, ce n'est pas un luxe, mais au contraire une totale nécessité: Oui à AVSplus. »

Giorgio Tuti, président SEV et vice-président USS



## Qui sait calculer, renforce l'AVS

**Le deuxième pilier vacille: nous payons toujours davantage et recevons toujours moins pour notre argent. D'où la nécessité d'un renforcement de l'AVS, qui offre le meilleur rapport coûts/prestations pour les salarié-e-s ordinaires. L'augmentation des rentes de 10% est tout à fait finançable, par une petite augmentation des cotisations salariales de 0,4% pour les employeurs et autant pour les salarié-e-s. Et c'est un bon plan pour tout le monde: les femmes, les jeunes et les personnes âgées.**

Sans changement important, une personne qui a actuellement 50 ans doit s'attendre à des rentes nettement plus basses au moment où elle partira à la retraite.

L'USS a étudié les taux de conversion de 54 caisses de pensions. Il est choquant de voir qu'environ un tiers d'entre elles ont abaissé leur taux de conversion en dessous de 6% en 2016. Certaines grandes caisses de pensions vont même jusqu'à abaisser leurs taux à moins de 5%. Pour les assurés-e-s, cela signifie des baisses de rentes du 2<sup>e</sup> pilier qui peuvent atteindre 20%. A cela s'ajoute



Celui qui a travaillé toute sa vie durant doit pouvoir vivre de ses rentes du 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> pilier, c'est ce qui est stipulé dans la Constitution.

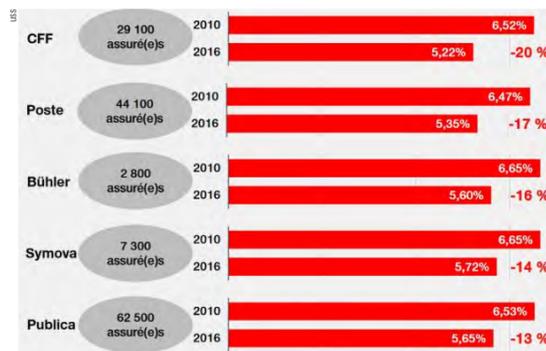
que beaucoup de salarié-e-s sont assurés auprès de fondations collectives ou de compagnies d'assurance qui empoignent d'importants bénéfices

sur leur dos.

### Une rente adéquate à la retraite n'est qu'un mirage

Au final, les rentes de l'AVS et des caisses de pensions peuvent toujours moins garantir « le maintien du niveau de vie antérieur de manière appropriée » préconisé par la Constitution. Il n'y a pas que les bas et moyens revenus qui soient concernés. Beaucoup de celles et ceux qui ont un salaire d'environ 7000 francs le sont aussi. Une personne qui ne dispose pas d'un capital vieillesse d'au moins 500 000 francs ne peut plus s'attendre à toucher une rente qui, avec celle de l'AVS, lui permettra de maintenir son niveau de vie antérieur. Si nous voulons que le mandat constitutionnel soit respecté, la baisse des rentes doit être stoppée.

Deux options se présentent: verser beaucoup plus de cotisations aux caisses de pensions



Les cinq caisses avec les plus grandes baisses entre 2010 et 2016.

pour maintenir les rentes ou même les voir baisser, ou alors verser des cotisations un peu plus élevées à l'AVS pour obtenir une rente bien plus élevée. Les syndicats préfèrent la deuxième option. Raison pour laquelle ils ont lancé l'initiative AVSplus. Car renforcer l'AVS est la voie la plus simple et la meilleure marché pour garantir le niveau global des rentes. Après des années de surplace, il est temps d'améliorer les rentes de l'AVS. Une augmentation

moyenne de 200 francs pour les personnes vivant seules et de 350 francs pour les couples apporterait une amélioration sensible à tous les revenus moyens et modestes. Pour réaliser le mandat constitutionnel, il n'y a pas d'autre voie que d'augmenter les rentes AVS. Car avec l'AVS, on obtient pour un franc de cotisation davantage de rente que dans des années de surplace, il est temps d'améliorer les rentes de prévoyance.

USS

## RÉSEAUX SOCIAUX

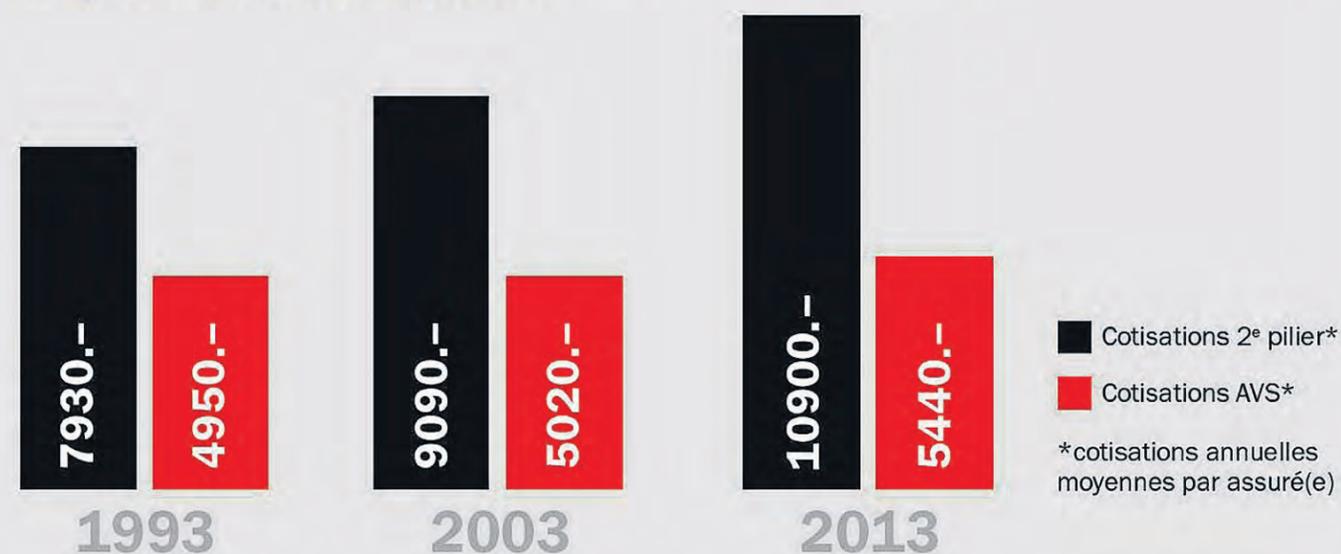


«Manifestation nationale pour une AVS forte»

Rejoignez-nous sur Facebook pour participer activement à la mobilisation pour la journée du 10 septembre à Berne.

[www.facebook.com/events/917432865029333](http://www.facebook.com/events/917432865029333)

## Les cotisations AVS sont restées stables depuis des décennies



Dans le deuxième pilier, les cotisations annuelles moyennes par assuré-e (employé-e et employeur, chiffres de 2014) ont beaucoup plus augmenté que les cotisations AVS.

Pourquoi augmenter les rentes AVS?

## Sept arguments clés

**L'initiative populaire AVSplus demande un supplément sur toutes les rentes actuelles et futures, à hauteur de 10%. Voici quelques arguments en faveur d'un oui dans les urnes.**

■ **Compensation de la chute des rentes du deuxième pilier:** les caisses de pensions sont en crise. Elles se battent contre des intérêts négatifs et des rendements faibles. A cause de la crise des marchés financiers, toujours moins d'intérêts sont servis sur les avoirs de vieillesse et les futures rentes seront réduites. Pour maintenir le niveau des rentes, il faut donc renforcer l'AVS!

■ **L'AVS est la prévoyance vieillesse la plus sûre:** plutôt que de payer toujours plus de cotisations au deuxième pilier, nous devons renforcer l'AVS,

car elle est une assurance sûre et bon marché. Contrairement au deuxième pilier très exposé aux risques des marchés financiers, l'AVS est stable parce que les cotisations qu'elle encaisse sont directement reversées sous forme de rentes. Cela réduit aussi les coûts administratifs. L'AVS est également plus sûr que le deuxième pilier, puisque des cotisations AVS sont prélevées sur tous les revenus suisses (total de 320 milliards de francs), et ceci sans limite vers le haut. Ainsi il y a solidarité entre les top managers aux salaires exorbitants et les petits salaires. Les cotisations aux caisses de pension sont en revanche obligatoires uniquement pour des revenus annuels entre 21 150 et 84 600 francs. A la Fondation institution supplétive LPP, les revenus sont assurés jusqu'à 126 000 francs, pour un total de 130 milliards par année. Grâce à son mode de finan-

cement génial, l'AVS gère très bien le vieillissement de la société. Bien que les cotisations AVS n'aient jamais été augmentées depuis 1975 et que seul un point de TVA leur ait été ajouté, en 40 ans, l'AVS a plus que doublé le nombre de rentes qu'elle verse. Le secret qui se cache derrière ce phénomène est la productivité, qui génère des salaires toujours plus élevés. Une personne qui cotise à l'AVS peut actuellement financer plus de rentes qui sont aussi plus élevées qu'en 1948, quand l'AVS a été introduite. En 1975, pour un rentier, il y avait 3,9 actifs (de l'âge de 20 ans à l'âge de la retraite), actuellement il y a 3,4 actifs (2013). Au début de l'AVS en 1948, ils étaient 6,5. Depuis des décennies, l'espérance de vie augmente, ainsi que le nombre de rentiers. L'AVS l'a très bien digéré jusqu'à présent. Et il suffira de relever d'un pour cent la TVA pour faire

face à l'arrivée à la retraite des baby-boomers.

■ **AVSplus est finançable:** une hausse de 10% des rentes AVS, cela a son prix. Qui veut avoir plus, doit payer quelque chose pour l'obtenir. Le Conseil fédéral estime qu'AVSplus coûtera 4,1 milliards de francs. Cette somme est finançable. 0,4% de cotisation salariale pour les salarié-e-s et autant pour les employeurs suffiront. C'est économiquement supportable. En effet, l'économie suisse a digéré dans les années 1990 un bon de plus de 2% des cotisations de l'assurance-chômage. De plus, les cotisations AVS n'ont jamais augmenté depuis 40 ans: aujourd'hui, les employeurs et employé-e-s paient ensemble 8,4%, comme en 1975. Les cotisations aux caisses de pensions par contre sont en

Suite à la page 14

### La réforme défile

Le 19 août, la Commission sociale du Conseil national a complètement déséquilibré la réforme «Prévoyance vieillesse 2020» qui avait été décidée l'automne passé par le Conseil des Etats: la baisse du seuil minimum du taux de conversion de 6,8 à 6% et la réduction des rentes des caisses de pensions d'environ 12% qui y est liée ne sont presque pas compensées, les mesures minimales touchent en particulier les jeunes, et la hausse des rentes AVS de 70 francs est supprimée. L'âge de la retraite ne doit pas seulement augmenter à 65 ans pour les femmes mais elle doit aller progressivement jusqu'à 67 ans pour tous si la fortune de l'AVS ne suffit plus à couvrir les dépenses annuelles. S'ajoutent à cela des économies au niveau des rentes de veuves et d'orphelins, des désavantages pour les travailleurs à temps partiel et la renonciation à des prescriptions plus sévères pour les assurances-vie. Il est donc d'autant plus important de dire «oui» à AVSplus!

F/mv

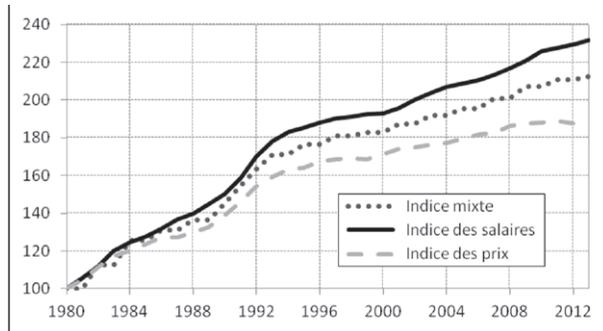
## Suite de la page 13

moyenne aujourd'hui de 19,7%. C'est beaucoup.

Calculez vous-même sur [www.calculateur-avsplus.ch/](http://www.calculateur-avsplus.ch/)

■ **Le rapport coût/prestations de l'AVS est imbattable:** pour un salaire brut de 5 000 francs, une personne âgée aujourd'hui de 30 ans paiera, avec AVSplus, environ 20 francs par mois de plus. Mais elle recevra plus tard presque 200 francs de plus sur sa rente mensuelle. De l'argent bien investi. Pour obtenir la même augmentation dans le deuxième pilier, elle devrait économiser 40 000 francs de plus. Pour obtenir l'équivalent de la rente AVS maximale dans la prévoyance privée, un couple devrait payer le double de ce qu'il verse à l'AVS, soit 810 000 francs en tout (couple né en 1949, revenu de 11 000 francs avant la retraite).

■ **L'AVS est un bon plan pour**



Les rentes AVS (index mixte, augm. de 114 pts) sont en retrait par rapport à la courbe des salaires (augm. de 135 pts), depuis 1980.

**les jeunes:** à la sortie de leur formation, beaucoup de jeunes passent par des petits boulots ou des stages mal payés. Ils ne peuvent donc pas beaucoup cotiser au deuxième pilier. En plus, les cotisations au deuxième pilier sont beaucoup plus chères que celles de l'AVS. Par conséquent, les jeunes qui savent calculer voteront pour le renforcement de l'AVS.

■ **Une AVS forte bénéficiera aux femmes:** aujourd'hui, 38%

des femmes à la retraite n'ont qu'une rente AVS pour vivre. Elles n'ont jamais été assurées dans le deuxième pilier. Et si elles en ont quand même un, elles doivent se contenter de rentes deux fois plus basses que celles des hommes. Cela, à cause des inégalités salariales, des interruptions de carrière et du travail à temps partiel largement répandu chez les femmes. Dans le calcul des rentes, l'AVS tient compte des tâches éducatives et d'assistance

assumées par les femmes. C'est pourquoi les rentes AVS des femmes et des hommes sont pratiquement les mêmes. Les femmes bénéficieraient donc fortement d'AVSplus.

■ **Besoin de rattrapage:** les rentes AVS doivent couvrir les besoins vitaux conformément à la Constitution fédérale. La réalité est tout autre. Aujourd'hui, le loyer et la prime de caisse-maladie engloutissent déjà les deux tiers de la rente AVS maximale. La dernière adaptation des rentes AVS date de 1975. Le Conseil national et le Conseil des Etats avaient décidé à l'unanimité de plus que doubler les rentes. La moitié de la rente maximale suffisait alors à payer le loyer et les primes de caisse-maladie. Ce n'est plus le cas aujourd'hui, notamment en raison de l'importante augmentation des primes de caisse-maladie, qui ne sont pas prises en compte dans

l'index des prix à la consommation, et donc ignorées également dans l'index mixte, qui détermine l'adaptation des rentes tous les deux ans, en fonction du renchérissement et de l'indice des salaires, qui ne reflète qu'imparfaitement l'évolution effective des salaires. Les rentes restent donc en retrait de 10 points (voir graphique) par rapport à la courbe des salaires depuis 1980, date à laquelle l'index mixte a été introduit. C'est pourquoi aujourd'hui la rente AVS, en comparaison avec le plus bas salaire, est moindre qu'en 1980. L'AVS devrait pourtant être adaptée aux salaires et aux coûts de la santé.

uss/FI

[www.avsplus-initiative.ch](http://www.avsplus-initiative.ch)

## INFO

## Le passage à la retraite, souvent une catastrophe financière

Bien sûr, il y a de nombreux cas individuels pour qui le passage à la retraite est particulièrement pénible, financièrement parlant. Ce sont des personnes qui ont connu des parcours de vie plus difficiles: maladie, divorce, perte d'emploi et chômage, etc. Ils ont parfois travaillé toute leur vie mais sans avoir la chance de cotiser à un deuxième pilier car ils ont travaillé à de faibles pourcentages ou pour des salaires vraiment très bas. Ils n'ont évidemment pas pu contracter un troisième pilier. Ils n'ont parfois pas pu travailler toute leur vie, pour diverses raisons. Certains de ces «accidents de la vie» engendrent de fortes diminutions de revenu à l'âge de la retraite. Ces personnes-là, qui vivent leur vieillesse dans la précarité, sont de plus en plus nombreuses en Suisse. Et pour elles, l'AVS est un pilier essentiel. Les femmes sont particulièrement touchées par

ces parcours non linéaires, avec des arrêts pour élever les enfants et de faibles pourcentages de travail.

### Groupes professionnels en difficulté

Il y a des métiers qui ne permettent pas d'avoir de grands salaires. Mais il ne faut pas oublier qu'il s'agit parfois d'une situation temporaire. Certaines catégories professionnelles gagnent peu en début de carrière et progressent par la suite. En résulte une situation relativement bonne à l'arrivée à la retraite pour ceux qui travaillent toute leur vie à 100%.

Il y a aussi, et c'est de ceux-là que nous voulons parler ici, tous ceux qui ont travaillé toute leur vie à 100% dans certains corps de métiers dont les salaires sont bas tout au long de la carrière, qu'on soit débutant ou expérimenté. Le personnel de la vente et le personnel des soins sont dans

ces catégories-là. Il y a aussi tous ceux qui ne sont pas qualifiés, qui n'ont jamais pu suivre une formation, ou ne l'ont jamais terminée. Certains employés des transports publics syndiqués au SEV font, malheureusement, partie de ces personnes qui partent en retraite et qui ne savent pas trop comment elles s'en sortiront. Certes, les bas salaires perdent moins lors du passage à la retraite, en pour-cent, que les salaires moyens, mais de peu ils passent à très peu, parfois pas suffisamment pour vivre décemment.

### Des exemples concrets

Les salaires varient d'une région à l'autre et il n'est pas aussi facile de vivre avec 5000 francs à Zurich que dans le Jura. Il faut donc toujours tenir compte de la région de résidence de l'employé. Et de sa situation maritale. Le personnel des remontées mécaniques gagne

actuellement très souvent moins de 4000 francs par mois, et ce, durant les mois d'hiver seulement. Aux Grisons par exemple, le salaire moyen dans les huit plus grandes entreprises de remontées mécaniques est de tout juste 3500 francs bruts. Dans la navigation, il y a aussi de bas salaires: un pilote aux Mouettes genevoises (navigation) gagne, en fin de carrière, 5500 francs bruts par mois. Il faut dire qu'il n'y a progression salariale que sur six ans. L'employé aux Mouettes peine donc à vivre dans la région genevoise avec ce salaire-là et, arrivé à la retraite, c'est encore bien pire! Un exemple: un ancien pilote aux Mouettes gagnerait environ 1400 francs d'AVS et 1680 francs de deuxième pilier, ce qui fait un total de 3080 francs. Chez elvetino, les salaires sont également bas. Le SEV a certes réussi à augmenter le salaire mensuel des employés fixes à 3775

francs et les années de service permettent de gagner un peu plus. En outre, 7 heures supplémentaires sont payées par mois. Mais la rente AVS est rarement au-dessus du minimum de 1175 francs et la rente du 2<sup>e</sup> pilier souvent en dessous de 1000 francs. C'est pourquoi les retraités continuent souvent à travailler au-delà de l'âge légal. Quant aux nettoyeurs aux CFF, ils gagnent, à Genève, environ 65000 fr. par an, soit 5000 francs brut par mois, et ne peuvent guère envisager d'autre augmentation salariale que le coût de la vie... Il y a donc bien des bas salaires parmi les membres SEV et l'AVS est essentielle pour ceux-ci, car qui dit bas salaires, dit rentes peu élevées. Une augmentation via AVSplus aurait des conséquences très importantes sur leur qualité de vie, tout comme sur la qualité de vie de la grande majorité des résidents suisses. **Hes**

## Elections au Conseil de Fondation de la Caisse de pension CFF

## Votez liste 1!

**Le Conseil de Fondation de la Caisse de pension CFF est composé de 6 représentants côté employeur et 6 côté employé-e-s. Les élections pour la période 2017-2020 approchent... n'oubliez pas de voter pour la liste 1!**

Toutes les personnes ayant le droit de vote, donc assurées auprès de la CP CFF, peuvent voter, toutefois exclusivement par le logiciel de vote électronique. Ils recevront leurs données d'accès au logiciel de vote au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2016. D'autres candidatures ont été déposées, en plus de la proposition de vote commune des partenaires sociaux de la CCT. Des élections libres ont donc lieu.

**Voter dans l'intérêt des assurés**

Les électeurs peuvent choisir au maximum 6 candidats, soit par élection individuelle ou en



Aroldo Cambi



Franziska Schneider



Andreas Menet



Markus Rügsegger

votant pour une ou plusieurs listes de candidats. Quatre listes ont été déposées.

Chaque candidat ne peut recevoir qu'une voix de la part d'un

même électeur. Il est également permis de choisir moins de 6 candidats. Dans ce cas, les voix non exprimées sont perdues. Il est possible de

voter jusqu'au 3 octobre 2016, par le logiciel de vote.

Markus Spühler, ACTP, complèter cette liste.

**Candidats portés par le SEV**

Les membres de la communauté de négociations CCT, SEV, transfair, ACTP et VSLF, ont remis une liste commune. Sur les 6 candidats, le SEV en a présenté 4: Aroldo Cambi, administrateur des finances SEV, sortant; Franziska Schneider, secrétaire syndicale SEV, nouvelle, Andreas Menet, chef de train et président central SEV-ZPV, sortant, et Markus Rügsegger, chef d'équipe chez Cargo International, sortant. Daniel Ruf, VSLF et René Knubel, ACTP, complètent la liste.

Les quatre collègues suivants sont proposés par le SEV comme membres suppléants: Sia Lim, administratrice des finances suppléante SEV, Peter Kämpfer, président SEV-AS, Hans-Peter Eggenberger, chef manœuvre chez Infra, président SEV-RPV et Marjan David Klatt, mécanicien de locomotive. Stephan Gut, VSLF, et

**Candidatures autres**

Les trois autres listes qui ont été déposées sont: liste 2: Ziegler/Swiss Travel System; liste 3: pour une CP avec une équité générationnelle; liste 4: Krienbühl/Giovanettina.

**Votez pour ceux qui sauront vous défendre**

Les candidats proposés par la liste 1 sont des personnes à même de remplir cette fonction exigeante. Ils viennent des milieux qui ont su empêcher l'introduction de rentes variables au sein du Conseil de Fondation et qui ont réussi à obtenir de l'argent de la Confédération pour la caisse.

Chaque voix compte, n'oubliez pas d'aller voter pour les candidats qui ont la confiance du SEV!

Hes

Les résultats définitifs seront publiés le 28 octobre sur le site [www.pksbb.ch](http://www.pksbb.ch).

## Concours AVSplus du SEV



- 1 L'initiative AVSplus demande une hausse des rentes  
 de 5%    de 10%    de 15%
- 2 Depuis quand les cotisations AVS n'ont-elles pas été augmentées?  
 2010    1991    1975
- 3 Pour financer la hausse des rentes, il est possible d'augmenter la cotisation salariale AVS des employé-e-s et des employeurs. A combien s'élèverait cette hausse?  
 à 1%    à 0,4%    à 2%

Découpe ce questionnaire et prends-le avec toi le jour de la manifestation et dépose-le dans l'urne ad hoc. Parmi les bonnes réponses, dix vainqueurs.

**Prix solidaires:**

Les dix gagnant-e-s reçoivent un sac Mammüt SEV.

Un seul coupon-réponse par personne.

Nous n'enversons pas de courrier relatif au concours, uniquement les gagnant-e-s seront informé-e-s. La voie judiciaire est exclue.

Prénom, Nom : .....

Adresse : .....

NPA, Lieu : .....

Tél. : .....

E-mail : .....

Bei uns spielt die Solidarität  
On y joue la carte de la solidarité  
Solidarietà: la nostra carta vincente

**SEV**  
Gewerkschaft  
des Verkehrspersonals  
Syndicat du personnel  
des transports  
Sindacato del personale  
dei trasporti

Economisez  
plus de  
**25 %**  
des primes



# La CPT a beaucoup à vous offrir, pour si peu.



Le numéro 1 des caisses-maladie online avec conseils personnalisés. Optez pour la caisse-maladie aux clients exceptionnellement satisfaits. Cela fera-t-il aussi clic chez vous? Pour votre offre individuelle et le pack pratique «Passez à CPT online»: <https://kollektiv.kpt.ch/sev-online/fr>, tél. 058 310 98 71 ou via le code QR depuis votre smartphone.



Au service de la mobilité de leur région les Transports de la région Morges Bière Cossonay SA (MBC) relie 52 localités de l'agglomération morgienne et offrent un réseau de transports publics multimodal de bus, train et funiculaire avec des lignes complémentaires.

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

**Un Responsable d'équipe  
voie ferrée (F/H) 100%**

et

**Un Monteur voie ferrée (F/H) 100%**

De suite ou à convenir

Travailler aux MBC c'est l'opportunité de :

- Evoluer au sein d'une petite équipe engagée sur notre propre réseau
- Se déplacer sur les différents sites de l'entreprise
- Intégrer une entreprise dynamique, à taille humaine et en pleine croissance

Pour plus d'informations sur ces postes, nous vous invitons à consulter notre site internet [www.mbc.ch](http://www.mbc.ch).

En cas d'intérêt, merci de bien vouloir nous adresser une lettre de motivation et un dossier complet à :

Transports de la région Morges Bière Cossonay SA, Ressources Humaines, Avenue de la Gottaz 28, CP 232, 1110 Morges 2, ou par courriel à [rh@mbc.ch](mailto:rh@mbc.ch).

Délaï de postulation : 10 septembre 2016



Au service de la mobilité de leur région les Transports de la région Morges Bière Cossonay SA (MBC) relie 52 localités de l'agglomération morgienne et offrent un réseau de transports publics multimodal de bus, train et funiculaire avec des lignes complémentaires.

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

**Mécanicien de locomotive  
B100 (F/H) – 100%**

Entrée de suite ou à convenir

Travailler aux MBC c'est l'opportunité de :

- Conduire du matériel roulant de toute dernière génération
- Varier les plaisirs sur la voie étroite comme sur la voie normale
- Transporter des voyageurs et des marchandises

Pour plus d'informations sur ces postes, nous vous invitons à consulter notre site internet [www.mbc.ch](http://www.mbc.ch).

En cas d'intérêt, merci de bien vouloir nous adresser une lettre de motivation et un dossier complet à :

Transports de la région Morges Bière Cossonay SA, Ressources Humaines, Avenue de la Gottaz 28, CP 232, 1110 Morges 2, ou par courriel à [rh@mbc.ch](mailto:rh@mbc.ch).

Délaï de postulation : 10 septembre 2016

Barbecue de la commission des jeunes: un pur moment de plaisir

# Une rencontre intergénérationnelle à l'ombre des pommiers

**Papoter, apprendre à se connaître et réseauter: la grillade des Jeunes SEV a été un moment purement convivial. Les jeunes avaient organisé cette rencontre entre générations dans une ferme bio à Uettligen près de Berne, vendredi dernier.**

L'idée de cette rencontre intergénérationnelle était de se voir dans un cadre bucolique et d'échanger. Pour une fois, les membres SEV de tous âges étaient invités à se retrouver au vert, hors des salles de cours et de séance. La majeure partie de la trentaine de participants était plutôt jeune, mais quelques plus anciens s'étaient mêlés à eux.

## Rencontre animée

L'apéro, pris à l'ombre des pommiers, a vite délié les lan-



La ferme bio de Schüpferried, idéale pour un barbecue entre membres SEV.

gues et la discussion a été menée à bâtons rompus. Une visite de la ferme biologique a suivi, visite qui a enchanté toutes les générations.

Ensuite, les invités se sont installés à table et ont dégusté

diverses salades et plats « faits maison » puis ont eu droit à un magnifique buffet de desserts.

## Discussions sur l'avenir

La soirée a permis d'échanger, que ce soit au niveau privé ou

syndical. Il y a eu beaucoup de discussions sur les perspectives d'avenir et de changement dans les différentes entreprises.

La prochaine rencontre intergénérationnelle aura lieu le

10 décembre. Les Jeunes inviteront les retraité-e-s à Zurich pour un tournoi de jass.

Karin Taglang/Hes

## login

# La relève du monde des transports publics

**En août 2016, 857 apprenti-e-s ont démarré leur apprentissage.**

Les jeunes candidat-e-s à la relève ont fait leurs débuts dans la vie active notamment dans les filières d'employé-e de commerce en transports publics, de logisticien-ne, de constructeur/trice de voies ferrées ou d'agent-e de transports publics.

Il est réjouissant de constater que toutes les places d'apprentissage d'agent-e de transports publics avec certificat fédéral de capacité (CFC) ont pu être pourvues dès la deuxième année d'existence de cette filière. L'an passé, la formation des premiers apprentis ayant



Le SEV forme toujours un ou deux jeunes, cela depuis des années. C'est pourquoi 9 des nouveaux apprenti-e-s ont visité le secrétariat central début août. Ils ont ainsi pu se faire une idée du syndicat.

opté pour l'un des domaines spécifiques agent-e de train ou planification a débuté en Suisse alémanique. Cet été, c'était au tour des premiers jeunes francophones de faire

leurs débuts dans cette profession. Un léger bémol doit cependant être apporté au tableau général puisque login n'est pas parvenue à pourvoir environ 3% des places d'ap-



Damian Vogel explique les activités de la commission des Jeunes SEV.

prentissage proposées à la rentrée 2016. La pénurie de relève touche principalement les professions artisanales.

Pour la rentrée 2017, login formation professionnelle propo-

sera de nouveau quelque 860 places d'apprentissage dans 25 professions.

comm.

## Sous-fédérations

**Mercredi** ■ **LPV**

**14 septembre**  
9h  
Hôtel Olten  
Olten  
Assemblée de ressort  
commune

**Samedi 22 octobre** ■ **AS – Branche Trafic Voyageurs**  
9h45 à 15h30  
Olten, Hôtel Olten  
Journée SEV du personnel de vente CFF

Quelle place occupe le personnel de vente dans la stratégie des CFF? Invités: Jeannine Pilloud, responsable de la division Voyageurs aux CFF et Manuel Avallone, vice-président SEV.  
<http://as-online.ch> SEV

**Samedi 29 octobre** ■ **Journée VPT Romandie**

dès 9h  
Bulle  
Hôtel de Ville  
Assemblée régionale

Organisée par la section VPT tpf autobus  
Infos sur [www.vpt-online.ch](http://www.vpt-online.ch)

**Mardi 22 novembre** ■ **ZPV Ouest**

9h45  
Auberge de Rosé  
Assemblée régionale ouest  
Délai d'inscription le 12 novembre.  
Il est également possible de s'adresser au président de la section organisatrice, Daniel Mollard, tél. 079 433 95 30 e-mail: [dammollard@bluewin.ch](mailto:dammollard@bluewin.ch)

La manifestation est organisée par la section de Fribourg. Dès 9h15, il sera possible de prendre un café/croissant offert par la section. Dans les actualités, il y aura des informations sur les dossiers brûlants en cours, tels que les actualités et nouveautés de notre profession, et bien plus encore. L'invité compétent, Monsieur le Conseiller national (PS) Jean-François Steiert, informera sur la situation politique. Les représentants de la commission du personnel parleront de leur travail. Tous les membres intéressés de la ZPV, les apprenants et les pensionnés sont cordialement invités. Pour le repas de midi qui suivra l'assemblée, prière de vous inscrire sur les listes affichées dans les locaux du personnel. Les pensionnés et les invités peuvent s'annoncer auprès de Safiri Irvin par natel au 078 699 07 45 et/ou par e-mail à l'adresse [irvin04@hotmail.com](mailto:irvin04@hotmail.com).

## Sections

**Jeudi** ■ **LPV section libre**

**15 septembre**  
14h  
Restaurant  
Kolping  
Olten  
Assemblée générale

<http://www.kolpingrest.ch>

**Mardi 20 septembre** ■ **VPT section Services ferroviaires**

Lucerne/Rigi  
Excursion avec les membres pensionnés de la section BDL

L'invitation sera envoyée par courrier. Le délai d'inscription est fixé au 2 septembre et la section se réjouit de vous accueillir nombreux et de passer une belle journée en votre compagnie.

**La présidente de section:**  
**Ely Wüthrich, 079 287 50 50**

**Mardi 4 octobre** ■ **ZPV Léman**

De 10h à midi ou de 15h à 17h  
Secrétariat SEV, Terreaux-du-Temple, Genève  
Café syndical  
Inscriptions auprès de ton comité ZPV Léman.  
Nadia Légeret: [nadia.legeret@gmail.com](mailto:nadia.legeret@gmail.com), Sébastien Bertholet: [seb.com@vtxnet.ch](mailto:seb.com@vtxnet.ch), Vladan Djordjevic: [vd78@bluewin.ch](mailto:vd78@bluewin.ch), Stefan Möri: [stefan.moeri@sbb.ch](mailto:stefan.moeri@sbb.ch), Christophe Schneider: [schneider\\_tof@hotmail.com](mailto:schneider_tof@hotmail.com)

Tu as un tour du soir? Viens le matin, entre 10h et 12h, tu travailles le matin? Le café sera aussi servi l'après-midi, entre 15h et 17h. Le programme est simple. Pendant que tu te vois offrir un café, Baptiste Morier, coach des sections, te fera une petite présentation du SEV puis Jean-Pierre Étique, secrétaire syndical, fera un rappel des droits relatifs au temps de travail. De 12h à 15h, le café syndical se mue en buffet syndical, durant lequel tu auras l'occasion de parler librement avec le comité et les secrétaires syndicaux de tes préoccupations. Afin que l'on puisse répondre au mieux et le plus rapidement possible à tes questions, prends avec toi tout document pouvant nous aider dans ce sens (tableaux de service, contrat de travail à temps partiel, convention pour un nouveau taux d'activité, etc.).

**Ton comité**

## Loisirs

**Vendredi 16 septembre** ■ **Championnat USSC de golf**

11h  
Vuissens  
Club de golf à Vuissens (FR): tournoi de golf à 18 trous. Pour plus d'infos, veuillez écrire à [golf@svse.ch](mailto:golf@svse.ch).

## Pensionnés

**Mardi** ■ **PV Neuchâtel**

**6 septembre**  
dès 11h15  
Hôtel des Communes, Geneveys-s/-Coffrane  
Assemblée générale

Apéro dès 11h15–12h: repas salade mêlée, coquelet, gratin dauphinois, légume, dessert maison. Prix CHF 28.– sans les boissons. Café offert par la section. Inscription obligatoire auprès de Michel Quartier, tél. 032 753 53 70 jusqu'au samedi 3 septembre. 14h30 assemblée. Ordre du jour statutaire. Les épouses sont les bienvenues.

**Samedi** ■ **PV Valais**

**10 septembre**  
Manifestation à Berne  
Manifestation

La prévoyance vieillesse sera au cœur de la manifestation nationale de l'USSS.

Heure du rassemblement: 13h30–14h.

Départ du cortège: 14h

Arrivée du cortège: environ 15h

Fin de la manifestation: env. 16h

Horaires des trains spéciaux: Lausanne départ 12h14, retour à 18h43. Les membres de la PV-Valais sont priés de s'annoncer jusqu'au 5 septembre 2016 à Walti Schmid, tél. 027 923 54 31 ou 079 872 38 37 ou encore par e-mail [wal.schmid@bluewin.ch](mailto:wal.schmid@bluewin.ch)

**Le comité**

**Mercredi** ■ **PV Vaud**

**14 septembre**  
Départ dès 8h21  
Vallée de Saas  
2<sup>e</sup> sortie 2016

Pour notre 2<sup>e</sup> sortie 2016, chose promise, le comité de la section vous invite à découvrir la vallée de Saas et la charmante bourgade de Saas-Fee. Départ de Lausanne à 8h21, voie 3, jusqu'à Viège, puis le bus, départ 11h11, jusqu'à Saas-Fee. Dès 11h30, apéritif et repas au restaurant «La Gorge», avec au menu: potage de légumes, ragoût de bœuf avec légumes, purée de pommes de terre et pâtes, parfait maison. Retour à 15h22, jusqu'à Viège, puis départ du train 16h34 avec arrivée à Lausanne à 18h10. Pour la prise en charge des frais du repas et des boissons, une participation de 60 fr. vous est demandée et encaissée à l'aller (prévoir la monnaie). Nous nous réjouissons d'avance de votre participation.

**Votre comité**

**Mardi** ■ **PV Genève**

**20 septembre**  
à 11h  
Salle communale du Grand-Lancy

Le tram 15 arrêt «Lancy-Mairie» et les bus 22 et 23 arrêt «Grand-Lancy» vous déposeront aux portes de la salle communale ou tout près

La PV Genève a 100 ans et ça se fête!

N'oubliez pas de vous inscrire en versant 30 fr. par personne au CCP 12-11680-3 SEV-PV Genève, IBAN CH59 0900 0000 1201 1680 3. Le prix comprend l'apéritif, le repas (boissons comprises) et les animations.

C'est en 1916, en plein conflit mondial, que des cheminots retraités habitant le canton de Genève ont fondé une section rattachée à la Fédération suisse des cheminots, aujourd'hui Syndicat du personnel des transports SEV.

Les temps n'étaient pas ce qu'ils sont aujourd'hui et il s'agissait de défendre des conditions d'existence bien plus précaires que celles que nous connaissons.

Avec quelques hôtes d'honneur, nous fêterons ce 100<sup>e</sup> anniversaire. Tous les membres de la section sont très cordialement invités. Une brève partie officielle est prévue à 11h, suivront l'apéritif offert par la section et le banquet que nous prépare Pascal Kaltenrieder (fils de Jean-Pierre). Une animation de chansons et de sketches par le groupe «Les Gueux» nous accompagnera tout au long de la manifestation et l'orchestre «Arpège» de Pascal Droux vous fera danser.

**Le comité**

**Mercredi** ■ **PV Fribourg**

**21 septembre**

Sortie annuelle

Inscription obligatoire pour la marche et le repas de midi jusqu'au samedi 17 septembre auprès de Joël Terrapon à l'adresse mail suivante: [terrapon.joel@bluewin.ch](mailto:terrapon.joel@bluewin.ch) ou par tél. 026 660 53 70 (heures des repas). Cette sortie a lieu par n'importe quel temps. Les personnes qui ne restent pas pour manger le mentionnent lors de l'inscription. Les non-marcheurs sont cordialement invités à nous rejoindre pour le repas, mais ils doivent également s'inscrire.

La commission d'animation de la PV Fribourg vous convie à une marche sur un sentier facile où l'on peut découvrir de magnifiques sculptures à la tronçonneuse. Rendez-vous à 9h40 à l'arrêt de bus «Sorens-Camping» sur les hauts de Sorens. Horaire: départ de Fribourg à 9h04, arrivée à Romont à 9h21. Changement rapide pour le bus départ à 9h24, arrivée à Sorens-Camping à 9h40. Départ de la marche à 10h précises. Après une heure de marche facile, l'apéritif et quelques amuse-gueules vous seront servis sous le couvert d'un refuge forestier. Puis une demi-heure de marche jusqu'au restaurant de Sorens-Camping où le repas de midi sera servi pour le prix de 20 francs (boissons non comprises). Menu: entrée de salades avec petite spécialité portugaise; rôti de porc, pommes frites et haricots verts au lard; salade de fruits. Comme d'habitude, les cafés seront offerts par la section.

## Pensionnés (suite)

**Mercredi** ■ **PV Vaud**

**28 septembre**

14h

Lausanne

Salle Jean

Villard-Gilles,

La maison du

Peuple, place

Chauderon 5

Assemblée générale des  
membres

Nous vous invitons à venir nombreux à notre assemblée générale des membres le mercredi 28 septembre.

A part le point sur l'actualité syndicale, nous procéderons à l'élection du comité pour la période 2017-2020.

Le thème traité ensuite par M. René Goy, directeur adjoint de Pro Senectute Vaud est « Prévoir, choisir et organiser ses soins ».

Vous pourrez bien entendu poser toutes les questions qui vous préoccupent en relation avec ce thème.

Les membres sympathisants sont cordialement invités à participer à cette assemblée.

Pour des interventions et remarques complexes, veuillez faire parvenir votre demande jusqu'au mercredi 21 septembre si possible par carte postale adressée à Jean-Pierre Genevay, En Fouet 8, 1436 Chamblon, ou par courriel : jean-pierre@genevay.net, ou prendre contact avec le président de la section au 024 445 20 27

**Votre comité**

### Nécrologie: Eduard Müller, ancien président central ZPV

Notre collègue et ancien président central de la ZPV, Eduard Müller, est décédé le 14 juillet dans sa 97<sup>e</sup> année, après une courte maladie.

Durant 10 ans, de 1975 à 1985, il avait mené avec brio les affaires de la sous-fédération du personnel des trains. Il avait également fait partie du comité directeur SEV.

Par la suite, Eduard avait effectué de nombreuses traductions, écrites et orales, pour les autres sous-fédérations. Nous garderons en mémoire son fort engagement syndical et nous présentons nos plus sincères condoléances à son épouse et à ses proches.

*Jakob Tribelhorn, ancien président central ZPV,  
au nom de la ZPV et du SEV*

### Décès

**Amaudruz André**, ouvrier spécialiste, Châteline; décédé dans sa 88<sup>e</sup> année. PV Genève.

**Bersier Nelly**, veuve de René, Morat; décédée dans sa 87<sup>e</sup> année. PV Vaud.

**Blanc Albert**, chef de train, Lyss; décédé dans sa 81<sup>e</sup> année. PV Biel-Bienne.

**Bongard Edith**, veuve de Marcel, Lausanne; décédée dans sa 91<sup>e</sup> année. PV Vaud.

**Bornand Armand**, chef de halle, Ste-Croix; décédé dans sa 96<sup>e</sup> année. PV Vaud.

**Davet Irénée**, aiguilleur de pavillon, Grand-Lancy; décédé dans sa 88<sup>e</sup> année. PV Genève.

**Gentizon Bernard**, maître artisan, Yverdon-les-Bains; décédé dans sa 79<sup>e</sup> année. PV Vaud.

**Gudit Sylvia**, veuve de Jean-Claude, Renens VD; décédée dans sa 60<sup>e</sup> année. PV Vaud.

**Haeni Walter**, chef manœuvre, Birsfelden; décédé dans sa 92<sup>e</sup> année. PV Basel.

**Hostettler Charles**, chef de groupe retraité, Renens VD; décédé dans sa 89<sup>e</sup> année. PV Vaud.

**Houlmann Ruth**, veuve de Fernand, St-Ursanne; décédée dans sa 91<sup>e</sup> année. PV Jura.

**Kasteler Hans**, chef manœuvre, Genève; décédé dans sa 91<sup>e</sup> année. PV Genève.

**Lauber Maria**, veuve de Georges, Berchem Ste. Agathe; décédée dans sa 89<sup>e</sup> année. PV Berne.

**Moll Michel**, chef de team, Penthalaz; décédé dans sa 75<sup>e</sup> année. PV Vaud.

**Monnier Madeleine**, veuve de Gaston, St-Blaise; décédée dans sa 97<sup>e</sup> année. PV Neuchâtel.

**Nydegger Hedwige**, veuve de Jean, Payerne; décédée dans sa 93<sup>e</sup> année. nPV Vaud.

**Oulevey Angèle**, veuve de Louis, Bevaix; décédée dans sa 90<sup>e</sup> année. PV Neuchâtel.

**Pfyffer Emile**, chef de manœuvre, Sierre; décédé dans sa 91<sup>e</sup> année. PV Valais.

**Rey Marc**, Villeret; décédé dans sa 85<sup>e</sup> année. VPT Jura.

**Roch Raphaëla**, veuve de Fernand, Biel/Bienne; décédée dans sa 84<sup>e</sup> année. PV Biel-Bienne.

**Roulet Raymond**, ouvrier spécialiste, Yverdon-les-Bains; décédé dans sa 73<sup>e</sup> année. PV Vaud.

**Rubin Louis**, chef de groupe, Renens VD; décédé dans sa 92<sup>e</sup> année. PV Vaud.

**Sansonnens René**, fonctionnaire d'exploitation, Biel/Bienne; décédé dans sa 78<sup>e</sup> année. PV Biel-Bienne.

**Schwab Emilie**, veuve d'André, Chexbres; décédée dans sa 93<sup>e</sup> année. PV Vaud.

**Stempfel Albin**, Fribourg; décédé dans sa 92<sup>e</sup> année. PV Fribourg.

**Villard Renée**, veuve d'Armand, Morges; décédée dans sa 87<sup>e</sup> année. PV Vaud.

**Yersin Antoinette**, veuve de Georges, Lausanne; décédée dans sa 95<sup>e</sup> année. PV Vaud.

**Zbinden Charles**, retraité NSTCM, Aubonne; décédé dans sa 85<sup>e</sup> année. VPT NSTCM-TPN-Télédole.

Journée de formation:  
Vendredi 18 novembre 2016, 09h45-16h30

Accueil dès 08h30 – café/thé et croissants

## Fierté ou préjugé ? – Rôle des genres en mutation

### Intervenantes

**Madame Andrea Maihofer** – Institut pour la recherche sur les genres Université de Bâle

**Madame Regula Stämpfli** – Philosophie politique et auteur

**Madame Johanna Rolshoven** – Institut Anthropologie culturelle Université de Graz

**Madame Kwiatkowski** – Futurologie à l'Institut Gottfried Duttweiler

### Exposés d'input avec discussions en plénum\*

Comment nous laissons-nous influencer par les stéréotypes et la formation des rôles via les médias ?

Qui forge mon image malgré moi ?

En réalité, quelle est notre liberté dans le choix de notre profession ?

En quoi la mobilité croissante modifie mon environnement social ?

Quel est le lien entre la numérisation (travail 4.0) et nous les femmes ?

\*cette année, pas de workshop

Accompagnement musical – Duo «Jamais le matin» – Non, je ne regrette rien.

Une journée placée sous l'inspiration, avec des informations et échanges captivants. Le tout sur un fond de musique invitant à la rêverie, tout en dégustant les gourmandises de l'hôtel Bern.

**Remarque :** Les places sont limitées. Veuillez vous inscrire directement en ligne sur [sev-online.ch/formation](http://sev-online.ch/formation) ou en utilisant le code QR de ce flyer.

Délai d'inscription : 31 octobre 2016



Cet événement est organisé et financé par:



## ■ Sous-fédération RPV août 2016 Diverses rencontres à venir

### La commission centrale (CoCentri) s'est réunie le 22 août 2016 à Buchs en séance ordinaire.

Les vacances d'été sont terminées et le travail a repris. La discussion a porté sur les nouveautés aux CFF. L'initiative populaire AVSplus constitue un défi de taille. Un oui dans les urnes à fin septembre serait très significatif. Alors que les politiciens se préparent au démantèlement de l'AVS, entre autres en relevant l'âge de la retraite, la manif du 10 septembre a pour but de tirer les gens de leur léthargie pour qu'ils s'opposent à cette offensive politique. Afin de faciliter l'organisation de cet événement, le président central aimerait connaître le nombre de participants. Des drapeaux, billets, etc., sont à votre disposition aux secrétariats. Annoncez-vous si vous en avez besoin. Alors tous à Berne!

L'invitation a été publiée pour la journée de formation du 26 octobre dont le thème est

«Recrutement dans ma section». Le cours est obligatoire pour les responsables des sections. L'appel a été lancé aux sections selon la liste du comité et une réponse est venue de s'annoncer auprès du président central.

Diverses rencontres sont à signaler: le 1<sup>er</sup> septembre, le SEV organise à Olten le «Treffpunkt Olten» à 16h au restaurant Flügelrad. Le 13 septembre aura lieu au restaurant Sole à Berne Wankdorf en fin de journée la rencontre SEV-CFF. Le thème sera «Est-ce que les CFF prennent la voie d'un avenir académique – ou l'expérience professionnelle a-t-elle encore sa place?» Exposés de Markus Jordi, chef RH CFF, et de Manuel Avallone, vice-président SEV. Une nouvelle proposition a été faite par la CoPe Infra d'introduire un imperméable dans la gamme. La SF RPV félicite les trois collègues ZBS qui ont été nommés à la CoPe.

**Le service de presse RPV**



## Les CFF roulent-ils pour un futur totalement académique ou l'expérience a-t-elle encore sa place?

Rencontre **le mardi 13 septembre 2016 à 17 h 15** au restaurant du personnel CFF Sole au Wankdorf, avec Markus Jordi, chef des ressources humaines aux CFF et Manuel Avallone, vice-président SEV.

Nous avons l'impression qu'il arrive de plus en plus souvent, aux CFF, que le savoir-faire cheminot soit remplacé par des connaissances académiques. Il semblerait que les diplômes et certificats aient davantage de valeur que l'expérience professionnelle pratique. Les opportunités de carrière se réduisent ainsi grandement pour ceux qui ont privilégié la filière pratique. Les participants au Congrès SEV de l'année dernière avaient adopté une résolution dans ce sens, également par souci pour l'avenir de l'entreprise.

Comment voit-on cela côté CFF? Les CFF roulent-ils pour un futur totalement académique ou l'expérience a-t-elle encore sa place? Ou l'expérience et le savoir-faire cheminot retrouveront-ils dans le futur davantage de reconnaissance? Nous attendons des réponses à ces interrogations de la part de Markus Jordi, chef de RH CFF. Un petit apéro sera offert en fin de discussion. Tous les collaborateurs CFF sont cordialement invités à participer.

SEV et sous-fédération AS, courriel: [konzern-im@as-online.ch](mailto:konzern-im@as-online.ch)

## INFO

### VPT SOB: accord trouvé!

Après plus de deux ans de négociations et entretiens, la délégation du SOB et les syndicats se sont mis d'accord sur une solution avantageuse pour les deux parties. Le SOB va introduire un nouveau système salarial qui traite tous les collaborateurs sur un pied d'égalité et qui leur ouvre des possibilités de progression. Il aura fallu plus de deux ans pour que les syndicats, SEV, VSLF et transfair, trouvent un accord avec le SOB au sujet du nouveau système salarial. Si certaines adaptations de détail de la CCT ont été adoptées l'automne dernier, aucun accord n'avait pu être trouvé au sujet de l'introduction du nouveau système salarial. Le point d'achèvement, la progression salariale, a pu être éliminé récemment. Le SOB utilisera donc à l'avenir un système salarial moderne, unique, juste et adapté au marché,

pour tous ses collaborateurs. De nombreux employés, qui étaient auparavant au maximum de leur classe, retrouvent une possibilité de progresser, puisque le maximum a été augmenté. Tous les employés qui remplissent correctement leur fonction peuvent atteindre le maximum de leur plage salariale en maximum vingt ans. De plus, nonante mécaniciens de locomotive profiteront de l'adaptation de leur plage salariale. La délégation syndicale estime que ces résultats sont positifs. Bien sûr, le dernier mot appartient aux membres et une votation à ce propos aura lieu à la fin de l'automne, après des présentations en détail de ce nouveau système salarial. Sous réserve de l'acceptation par les membres, celui-ci entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

SEV/Hes

Journée de migration SEV 2016

## La nationalité suisse

5 novembre 2016  
09:00–17:00 heures  
Hôtel Olten  
4600 Olten

Pour quelle  
raison?

- bases, faits
- échange d'expériences
- discussions
- quiz

Bien sûr!

Prendre la  
nationalité?

... ou bien pas?

Pourquoi  
maintenant?

Inscriptions jusqu'au 21 octobre 2016 à: 044 242 84 66,  
[migration@sev-online.ch](mailto:migration@sev-online.ch) ou [www.sev-online.ch/migration](http://www.sev-online.ch/migration)

La journée est organisée et financée par:



Bei uns spielt die Solidarität  
On y joue la carte de la solidarité  
Solidarietà, la nostra carta vincente

«Je suis aussi un garde-barrière»

Fritz Jäggi  
Mécanicien, retraité

---

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

---

«Je suis aussi une mécanicienne»

Marie-Thérèse Godel  
Garde-barrière

«Je suis aussi un chef d'équipe»

Eugenio Tura  
Responsable RCP

---

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

---

«Je suis aussi un responsable RCP»

Hans Ulrich Keller  
Chef d'équipe

«AVSplus : pour une AVS forte» – Toutes et tous à Berne le 10 septembre !

# Manif.info

Heure du rassemblement: 13h30–14h00

Départ du cortège: 14h00

Arrivée du cortège: env. 15h00

La manifestation se terminera à: 16h00



Dernière ligne droite pour la manifestation du samedi 10 septembre en faveur de l'initiative AVSplus à Berne.

Le SEV met toutes ses forces en faveur d'un **oui** à l'initiative **AVSplus** soumise à la population le 25 septembre! Ta présence et celle de tes collègues, de tes ami-e-s et de ta famille est primordiale. Le rassemblement est prévu à **13h30 à la Schützenmatte**. Le cortège partira à 14h. La manifestation se terminera aux alentours de 16h.

Le SEV prend en charge les frais de transport et organise le ravitaillement des participant-e-s.

Pour toute information supplémentaire, Christina Jäggi est à ta disposition à l'adresse e-mail [christina.jaeggi@sev-online.ch](mailto:christina.jaeggi@sev-online.ch).

## Trains spéciaux

### Aller

de Genève 11h33  
de Nyon 11h48  
de Morges 12h03  
de Lausanne 12h14  
de Romont 12h42  
de Fribourg 13h00  
arr. Berne 13h21

### Retour

de Berne 17h17  
de Fribourg 17h50  
de Romont 18h07  
de Lausanne 18h43  
de Morges 18h55  
de Nyon 19h10  
arr. Genève 19h25

**AVS**<sup>+</sup>  
**plus**



**SEV** Gewerkschaft  
des Verkehrspersonals  
Syndicat du personnel  
des transports  
Sindacato del personale  
dei trasporti

Bei uns spielt die Solidarität  
On y joue la carte de la solidarité  
Solidarietà: la nostra carta vincente

Angle droit

# La Suva désavouée grâce au SEV

Pourtant légère en apparence, une agression peut nécessiter une longue bataille judiciaire.

**Parfois, non seulement on subit un dommage, mais on doit en plus prouver que celui-ci a bien eu lieu. Surtout face aux assurances qui nient l'évidence.**

Giuseppe est conducteur de bus urbain. Un jour, il voit un groupe de jeunes un peu exubérants monter à bord de son bus. Voyant alors l'ordre passablement menacé et voulant défendre les droits des autres passagers, il se voit contraint d'intervenir et de gronder ces jeunes, qui réagissent et lui tordent la main. A la suite de cet incident, qui n'a pas pris d'autre ampleur, Giuseppe se retrouve avec une blessure à l'annulaire de la main droite ainsi qu'une certaine terreur lui générant des angoisses. Le cas est annoncé à la Suva, qui reconnaît là un accident professionnel. Après plusieurs mois, la Suva déclare Giuseppe totalement remis, apte au travail et clôt le dossier, refusant ainsi toutes prestations ultérieures.

## Décision injustifiée

Giuseppe ne s'est pourtant

pas du tout remis de cette agression. Il continue à être très angoissé et son doigt, en plus de lui faire très mal, le limite dans l'usage de sa main droite. Il s'adresse alors au SEV et obtient une assistance juridique. Ensemble, ils décident d'abandonner, à contrecœur, la possibilité de déposer un recours en ce qui concerne les conséquences psychiques, considérant que les bases légales ne permettront pas d'obtenir un résultat positif. Reste néanmoins l'usage limité de la main droite, d'autant plus important que Giuseppe est droitier. Celui-ci donne des preuves de son impossibilité à conduire un bus dans ces circonstances. Un spécialiste de la chirurgie de la main confirme ses propos: impossible pour lui de conduire un bus avec 50 personnes ou plus à bord. Le SEV s'oppose donc à la décision initiale de la Suva de classer le dossier.

## Nier l'évidence

Mais la Suva s'obstine à rester sur sa position. Ne reste plus que la possibilité de recourir au tribunal cantonal des assurances, de-

mandant une éventuelle évaluation. Celle-ci est faite et vu les conclusions évidentes, le tribunal accepte le recours.

Giuseppe a entre-temps décidé de changer totalement d'orientation professionnelle, plus adéquate vu son nouvel handicap. On demande donc à la Suva de rouvrir le dossier et d'octroyer les prestations dues. La Suva conteste et fait appel au tribunal fédéral. Reprend alors la valse des évaluations et Giuseppe doit se soumettre encore une fois à une visite, pour laquelle le SEV lui fournit un interprète, puisqu'il ne parle pas bien l'allemand.

Quasi quatre ans après l'agression, le tribunal fédéral reconnaît également son incapacité de travail. Mais la question n'est pas encore totalement résolue, puisque Giuseppe et le SEV doivent maintenant intervenir pour obtenir ce qui revient à notre membre. Et ça, c'est encore une autre histoire...

## Diverses interprétations sur la perte salariale

Une perte salariale suite à un accident devrait logiquement donner droit à une

rente LAA. Mais le montant donne matière à interprétation. Une fois reconnue l'incapacité de travail de Giuseppe, la Suva l'informe que la différence entre son salaire de conducteur de bus et son nouvel emploi dans le domaine artisanal n'est pas suffisante pour avoir droit à une rente, puisque inférieure à 10%.

Giuseppe demande alors à nouveau conseil au SEV, qui n'est pas d'accord avec l'évaluation de la Suva.

Comme conducteur, Giuseppe travaillait dans une entreprise appliquant un système salarial avec progression régulière au long de la carrière, d'un minimum à un maximum dans sa catégorie. La différence au moment du changement d'orientation était effectivement à peine inférieure à 10%, mais quelques années plus tard, la barrière des 10% aurait été dépassée. Les dispositions des assurances accidents précisent qu'il faut tenir compte des avancements qui suivent l'accident. Le SEV demande donc une révision de la décision à la Suva, demande qui est immédiatement rejetée avec l'ar-

gument que la progression salariale n'aurait été en fait que due à la compensation du renchérissement du coût de la vie et que l'assurance ne devait donc pas en tenir compte. N'ayant plus de possibilité de recours interne, le SEV se voit contraint de recourir à nouveau au tribunal cantonal des assurances, qui refait une évaluation et vérifie la CCT, et finalement se met du côté du SEV. Giuseppe reçoit dès lors une modeste rente, six ans après l'évènement, à la suite d'une longue procédure.

## Agressivité en augmentation

Les passagers des transports publics deviennent de plus en plus agressifs, également envers le personnel. Le SEV a essayé de lutter contre cette évolution et a obtenu la modification de la loi: ces délits sont désormais poursuivis d'office. Cela ne suffit bien sûr pas à résoudre le problème. Dans le cas de Giuseppe, il n'a même pas été possible d'identifier les auteurs.

On peut également souligner l'importance d'être soutenu, lors de tels événements, par une institution comme le SEV, pour s'opposer notamment aux décisions des assurances sociales. Enfin, on peut également rappeler l'importance d'une CCT, qui définit très clairement les conditions d'engagement.

*L'équipe de la protection juridique*

## Cours CCT CFF/CCT CFF Cargo

En vue de mieux connaître le fonctionnement de la CCT CFF/CFF Cargo, s'agissant du temps de travail et aussi des modèles d'avenir, votre syndicat a mis sur pied des journées de formation

pour toutes et tous les membres du SEV travaillant chez CFF et CFF Cargo.

Nous vous rappelons donc que le prochain cours aura lieu:

## le 28 septembre 2016 au Secrétariat régional SEV, Av. d'Ouchy 9b, Lausanne

Pour cette formation, vous recevez un congé payé selon les dispositions de l'annexe 6.6 de la CCT CFF/CFF Cargo.

Il reste encore des places, veuillez donc vous inscrire via internet en vous rendant sur le site: <http://sev-online.ch/fr/aktuell/agenda/28-9-2016> ou par téléphone au 021 321 42 52 auprès de Conny Barraud. Dernier délai: 7 septembre 2016.

*L'équipe de formation du SEV*

## 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](http://www.sev-online.ch) **Rédaction:** Vivian Bologna (rédacteur en chef), Peter Anliker, Markus Fischer, Françoise Gehring, Pietro Gianolli, Anita Merz, Peter Moor, Patrizia Pellandini, Henriette Schaffter, Karin Taglang.

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

**Abonnements et changements d'adresse:** Division administrative SEV, case postale, 3000 Berne 6; [info@sev-online.ch](mailto:info@sev-online.ch), téléphone 031 357 57 57, fax 031 357 57 58. Abonnement annuel pour non-membres: CHF 40.-

**Annonces:** Zürichsee Werbe AG, Seestrasse 86, 8712 Stäfa, téléphone 044 928 56 11, fax 044 928 56 00, [kontakt@zs-werbeag.ch](mailto:kontakt@zs-werbeag.ch), [www.zs-werbeag.ch](http://www.zs-werbeag.ch)

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

La prochaine édition de contact.sev paraîtra le 15 septembre 2016.

Le délai rédactionnel pour l'agenda est fixé au 8 septembre. Pour les annonces, le délai est fixé au 6 septembre à 10 h.

Chef de team Voie ferrée à CFF Infrastructure Maintenance

# Trop de points d'interrogation

**Sous le titre «dissociation des responsabilités en matière de personnel et de coûts dans le domaine de la Voie ferrée», les CFF changent la structure de direction en place depuis de nombreuses années dans les teams de la Voie ferrée chez Infra Maintenance. Les tâches d'un chef de team actuel seront réparties sur trois personnes. Le SEV est sceptique tant sur le fond que sur la forme.**

Les CFF se sont fixés avant tout sur la gestion de la responsabilité des coûts. Le chef de team étant surchargé, il y a eu de plus en plus de lacunes sur le plan de la qualité et de la charge de travail. Voilà maintenant que l'on projette de répartir la fonction de chef de team en trois postes distincts: un chef de team Voie ferrée qui s'occupe exclusivement de diriger le personnel, un responsable des mandats de maintenance et un régulateur du personnel pour la répartition centrale et uniforme du personnel de la Voie ferrée à l'intérieur d'une succursale. Les objectifs sont: un allègement des tâches pour les chefs de teams et une réduction de la charge de travail, une concentration sur les tâches centrales, la création de possibilités d'évolution et de perspectives claires, une application avec une procédure transparente et équitable et un large soutien par une gestion proactive du changement.

## Besoin d'allègement

Le SEV s'engage depuis quelques années déjà pour que les chefs de teams actuels soient déchargés. On leur a attribué toujours plus de tâches. Si par exemple des postes étaient supprimés dans les RH, le travail se répercutait au niveau



Où mènera cette réorganisation?

des chefs de team. Au vu de cette situation, le SEV et la sous-fédération Travaux ont demandé aux CFF d'agir.

Les CFF nous ont présenté leurs idées déjà en décembre 2015. Nous avons beaucoup de questions et avons même convenu avec les CFF de faire un petit workshop afin de transmettre les impulsions et les idées de la base. Malgré tout, le SEV a dû constater, lors de la présentation définitive à fin mai 2016, qu'il y avait encore beaucoup de questions et de points pas clairs.

## Impulsions pas prises en compte

Dans le cadre de la procédure de directives, nous avons établi un catalogue détaillé de questions et de revendications. Finalement, nous avons dû constater que les questions n'ont souvent pas trouvé de réponse concrète et que les contradictions ont été ignorées. De notre point de vue, ce n'est pas une bonne manière de débiter un projet.

Les CFF ont aussi communiqué aux collaborateurs qu'aucun poste n'allait être supprimé et que l'application du projet se ferait par une occupation des postes dans les succursales. Mais ce n'est pas si simple et sur le terrain les choses sont beaucoup plus compliquées et pas compréhensibles pour tous. Il est parfois difficile de voir l'aspect positif. De plus, maintenant divers diplômes

et formations sont exigés pour obtenir certains échelons de fonction. Et beaucoup de collaboratrices et collaborateurs de longue date connaissent parfaitement leur travail mais n'ont pas le papier exigé. Là aussi il y a encore trop d'inconnues et il reste un grand nombre de détails à régler. Nous avons rendu les CFF attentifs au fait que cela ne pouvait pas fonctionner si presque tous les chefs de team étaient constamment absents pour des formations et qu'au lieu de baisser leur charge de travail, ils la verraient augmenter.

Nous constatons aujourd'hui que l'information et l'application ne se déroulent pas de la même manière dans les divers sites. Une information très rudimentaire provoque un déséquilibre entre les collaborateurs qui étaient concernés

dès le début et ont reçu plus d'informations et les autres qui ne savent pas à quoi ils doivent s'attendre. La gestion du changement s'est très mal déroulée dans beaucoup d'endroits. Actuellement (au 21 août) certaines personnes directement touchées ne savent toujours pas quelles fonctions elles auront à l'avenir.

«Seulement» 37 chefs de team sont concernés. Les organisations existantes ont grandi de manière organique et sont donc structurées très diversément. Il y a dès lors dans tous les cas d'autres personnes touchées. Le personnel dans les teams aura partout trois nouveaux ou anciens interlocuteurs et cela ne peut pas se faire du jour au lendemain.

## Beaucoup (trop) de questions

En mai 2016, le SEV est resté sur sa position: nous ne rejetons pas le projet prévu. Cependant, ce que nous savons à l'heure actuelle de l'application prévue, respectivement les nombreuses questions qui n'ont pas encore de réponse, nous amènent à évaluer le projet de manière négative. Trois mois plus tard, nous voyons encore des lacunes importantes.

Si l'on veut avant tout améliorer la responsabilité des coûts, comment est-il possible de définir des responsabilités différentes pour les mêmes tâches dans les nouvelles descriptions de postes et les «tâches, compétences et responsabilités» (AKV) prévues? Car une chose est sûre: si une fonction existante est répartie sur trois personnes, il y a au moins deux nouveaux points de friction qui surgissent. Il faut donc bien réfléchir à la nouvelle organisation et bien définir les choses avant de commencer car sinon, dans trois ans il y aura de nouveau une réorganisation.

Nous recommandons aux personnes concernées de demander sans attendre plus de clarté en ce qui concerne leurs futures tâches sur la base de leur description de poste, leur AKV, leur échelon de fonction et surtout leur formation.

*Urs Huber, secrétaire syndical  
Responsable du team Infrastructure  
du SEV*

‘ L'AVS soulage financièrement jeunes et moins jeunes – à un prix imbattable.



Lucie Waser

Commission des femmes

C'est pourquoi je vais voter le 25.9.16  
**Oui à AVS plus**

Le Tribunal administratif fédéral tape sur les doigts des CFF pour une fouille aux Ateliers de Bellinzone

# Illégale et disproportionnée

**Le 7 mai 2014, le personnel des Ateliers industriels CFF de Bellinzone a eu la désagréable surprise de devoir se soumettre à un contrôle effectué par des agents de sécurité privés à la sortie du boulot.**

Outre l'indignation des principaux intéressés, la fouille avait fait grand bruit. Le contrôle avait en effet été réalisé sans aucune discrétion et les AI sont pratiquement au centre-ville, si bien que la nouvelle avait circulé rapidement et atterri dans les médias, alimentant la rumeur.

Les représentants du personnel ont bien rapidement eu l'impression que ce contrôle ne s'appuyait sur aucune base légale et était totalement disproportionné. Les tentatives de discussion avec les responsables des CFF se sont heurtées à des fins de non-recevoir. C'est pourquoi les membres de la CoPe et les trois syndicats actifs aux AI – le SEV, Unia et transfair –, mis devant le fait accompli, ont décidé de mandater un avocat qui a en premier lieu demandé à la Division Voyageurs des CFF de

qualifier le contrôle d'illicite. La réponse des CFF fut plutôt évasive, qualifiant la fouille de préventive. Elle aurait aussi eu pour intention de sensibiliser le personnel. Elle n'avait rien de personnel.

## Recours au tribunal...

Le ton de la réponse n'a guère satisfait le personnel et ses représentants qui ont porté l'affaire au Tribunal administratif fédéral, bien que les CFF se soient bien gardés de mentionner cette possibilité dans leur décision. Les recourants demandaient au TAF d'annuler la décision des CFF et de reconnaître le caractère illicite du contrôle qui aurait violé le principe de légalité, la personnalité du personnel et le principe de proportionnalité.

## ... et victoire totale

Le TAF a rendu son verdict le 15 juillet dernier après une évaluation approfondie des arguments des deux parties et donnant pleinement raison au personnel. Selon le tribunal, la fouille doit être considérée comme illicite étant donné qu'à aucun moment les CFF n'ont pu expliquer quelle était l'ampleur des vols aux AI. Même en accordant du crédit à l'argument de la sensibilisa-

tion du personnel à la question des vols de matière, le TAF estime que les CFF auraient pu recourir à des moyens «qui auraient moins lésé la sphère privée du personnel contrôlé», tels que communications écrites ou verbales ciblées. La fouille était clairement disproportionnée et c'était si évident qu'il est superflu, selon le TAF, de devoir déterminer si elle s'est limitée aux bagages comme l'ont soutenu les CFF ou s'il s'est agi de fouilles corporelles comme l'a affirmé le personnel avec force témoins à l'appui.

## Censure même sur la forme

Le TAF a aussi blâmé l'attitude des CFF durant la procédure légale. Ils ont en effet tenté de se soustraire au devoir de rendre une décision en bonne et due forme avec mention des voies de recours, comme le demandaient le personnel et leurs représentants. Les CFF ont encore la possibilité de faire recours contre cette décision. Pour l'heure, les CFF n'ont pas officiellement réagi. Interrogée par la radio DRS, l'ex-régie fédérale a dit, par la voix d'un porte-parole, vouloir accepter le verdict.

Pietro Gianolli/vbo



Pour le TAF, les CFF auraient pu trouver des moyens qui violent moins la sphère privée.

## Photomystère: « Qu'est-ce que c'est? »

Fi / Marcel Martignier



Le concours de **contact.sev**

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

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

Solution du concours paru dans **contact.sev** n° 13:

le pont au-dessus de la Massa près de Naters, utilisé par les chemins de fer Furka-Oberalp (MGB actuellement) de 1914 à 2007, aujourd'hui utilisé par les cyclistes.

Le sort a désigné Verena Abächerli Heinzen, domiciliée à Sarnen, membre PV Lucerne.

Elle gagne un chèque Reka d'une valeur de 40 francs.

## Conditions de participation:

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

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

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

Dernier délai de réception des réponses: mercredi 7 septembre 2016.