

La section tl-LEB finit bien l'année

Plusieurs dossiers de longue haleine ont enfin pu être bouclés. **Page 4**



RIE III – une analyse d'un économiste

Sergio Rossi estime qu'il faut craindre une hausse du chômage effectif si la réforme est mise en œuvre comme ses partisans l'envisagent. **Pages 6 et 7**



Action Flixbus

Comme l'OFT ne bouge pas, le SEV a décidé d'aller au front. **Page 16**

Négociations RailFit 20/30

«Un accord défendable»

Les négociations sur les premières mesures prévues par RailFit 20/30 ont abouti à «un accord défendable», selon le SEV. Il prévoit une hausse des cotisations risques pour le personnel et un renforcement du partenariat social pour l'invalidité professionnelle.

L'invalidité professionnelle restera inchangée jusqu'à fin 2022 et pour la toucher les CFF devront d'abord s'approcher des partenaires sociaux, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent. C'est la partie positive de l'accord. Le revers de la médaille, c'est la participation du personnel aux cotisations risques de la Caisse de pensions CFF à hauteur de quelque 0,4% du salaire. Les CFF voulaient que le personnel paye 0,8%, alors qu'aujourd'hui les CFF assument la totalité des primes.

Pages 2 et 3



Manuel Avallone devant les militant-e-s du SEV le 8 décembre. Une centaine d'entre eux étaient devant le siège des CFF.

Joyeuses fêtes !

Après une année bien chargée, le SEV fermera ses portes le 23 décembre et rouvrira le 3 janvier. La rédaction de *contact.sev* prend également quelques jours de congé. Le prochain journal paraîtra le 26 janvier 2017. D'ici là n'hésitez pas à consulter le site www.sev-online.ch.

Nous souhaitons à toutes nos lectrices et tous nos lecteurs, qu'ils soient ces jours-là au travail, en congé ou en retraite, de très bonnes fêtes, si possible dans la joie et la sérénité.

Ricardo Loretan, Christian Suter et Werner Schwarzer quittent leur fonction

Les CFF ont des lacunes en matière sociale

■ «Toujours plus de chefs CFF manquent de compétence sociale», regrettent les trois présidents sortants dans leur interview de départ. Les mesures d'économie ne sont pas une raison pour passer outre les besoins du personnel. «Par exemple, le démantèlement actuel au remboursement à l'Atelier d'Olten, avec l'annonce, le 12 décembre, de la suppression de leur

poste aux onze personnes concernées», explique Werner Schwarzer, énervé. «On fait ça juste avant Noël. On n'aurait pas agi ainsi auparavant. Où est donc passée la conscience sociale? Les chefs disent vouloir être transparents afin que les seize personnes non concernées puissent passer les fêtes sans s'inquiéter. Et les onze autres alors? Lors des entretiens organisés le

14 décembre à Olten, nous avons vu pas mal de larmes, aussi chez les collègues conservant leur poste. Ils jugent cette façon de faire, dire à onze employés sur vingt-sept qu'ils n'ont plus besoin d'eux douze jours avant Noël, vraiment «dégueulasse».

Dossier pages 8 et 9 et article page 13

EN VITESSE

Unis contre l'uberisation

Les CFF souhaitent faire la promotion de Uber par le biais d'une nouvelle application servant à planifier les voyages. Inadmissible pour les syndicats SEV et Unia. Le président du SEV, Giorgio Tuti, et la présidente d'Unia, Vania Alleva, ont exigé dans une lettre ouverte que les CFF s'abstiennent de toute collaboration avec Uber. Ce modèle repose en effet sur un non-respect ciblé des lois suisses et des décisions officielles. Uber doit être assimilé à un employeur, avec les obligations qui en découlent, comme le paiement des assurances sociales. Or le groupe américain s'en est moqué jusqu'ici. Uber ignore aussi les dispositions légales relatives à la durée du travail, aux périodes de repos et à la protection de la santé au travail. Cette entreprise encourage le travail au noir et impose à son personnel une situation précaire. Depuis plusieurs semaines, la police de diverses villes suisses sanctionne enfin les services de transport illégaux d'Uber. Plus de 500 plaintes sont actuellement pendantes. Dans ces conditions, il est absolument déplacé qu'une application CFF fasse de la publicité pour Uber.

Les CFF ont une responsabilité sociale à assumer. Son directeur également. Encourager des modèles d'affaires encourageant le dumping, comme celui d'Uber, est totalement inacceptable. L'entreprise doit impérativement renoncer à intégrer Uber dans l'application CFF et se distancier des méthodes de cette entreprise.

Présidence du Grand Conseil soleurois

Le secrétaire syndical SEV Urs Huber, habitant de Oberbögen et membre PS, a été élu à l'unanimité et présidera le Grand Conseil soleurois durant l'année 2017.

SEV

SEV

Manuel Avallone évoque l'accord avec les CFF

« Un paquet équilibré grâce au SEV »

Les négociations avec les CFF ont abouti à un accord sur l'invalidité professionnelle et la répartition des cotisations risques à la Caisse de pension, validé par la Commission CCT le 15 décembre. Entretien avec Manuel Avallone, vice-président du SEV.

Manuel Avallone, il a fallu quatre rondes de négociations avec les CFF pour trouver un compromis. Comment le juges-tu ?

Pour avoir une vision d'ensemble sur ces négociations, il faut remettre le tout dans son contexte. Au départ, la direction des CFF souhaitait négocier l'invalidité professionnelle et les cotisations risques seulement avec le Conseil de fondation de la Caisse de pensions. Elle estimait que ces deux dossiers étaient du ressort du CF. Nous avons aussi appris que les CFF avaient souhaité qu'un groupe se penche sur des modifications de l'invalidité professionnelle. Cela démontre bien que les CFF voulaient surtout d'abord péjorer

l'accès à l'invalidité professionnelle, et non pas l'abolir... Après les premières assemblées que nous avons organisées et où nous demandions à pouvoir négocier avec les CFF, nous avons pu nous asseoir à la table des négociations.

Certains diront qu'il est normal que les CFF négocient avec les partenaires sociaux. Au final, le personnel verra son salaire baisser de 0,4%. Le verre est-il à moitié plein ou à moitié vide ?

J'estime que cet accord est défendable malgré cette diminution de salaire. Grâce à l'opposition du SEV, on a maintenant un paquet équilibré. Au début, les CFF voulaient diminuer les salaires de 0,8% et ont résilié la convention sur l'invalidité professionnelle! Celle-ci est sauvée et est maintenant bétonnée jusqu'à fin 2022. Et grande nouveauté, les CFF doivent se rapprocher des partenaires sociaux avant de la toucher ou de la résilier. Idem pour les cotisations risques. Lors de nos trois premières séances de négociations, un maintien de l'invalidité professionnelle n'était envisagé que

jusqu'au 1^{er} janvier 2020, et il n'était pas question de discuter avec les partenaires sociaux avant d'y toucher. Le SEV a été le seul partenaire social à refuser ce paquet après trois rondes car il manquait quelque chose dans la balance. Il nous était impossible de signer un mauvais accord. Nous avons proposé de prolonger le contrat social pour équilibrer le paquet, mais les CFF ont refusé. Le SEV a alors interrompu les négociations et cette interruption a permis de trouver une issue.

Si ce résultat est acceptable, ce n'est qu'une étape dans le cadre des économies prévues par le plan RailFit 20/30...

Ces attaques ne sont que le début. Lors des négociations CCT, les CFF viendront pour en réduire les prestations car ils estiment qu'elle est trop généreuse et doit se rapprocher des usages du marché. Mais ce sont les CFF qui sont le marché et font référence dans la branche! Evidemment que la CCT est très bonne. Mais si elle est à ce niveau, c'est parce que le SEV est très bien implanté au sein des CFF avec un très bon taux d'organisation,



Manuel Avallone explique l'accord à la centaine de membres SEV venus au siège des CFF le 8 décembre.

comme dans le reste des transports publics. Ce n'est pas juste de la générosité patronale.

Sens-tu la base du SEV prête à défendre sa CCT et les emplois ?

La participation des 300 collègues au rassemblement devant le siège des CFF le 22 novembre en préambule aux négociations a donné du crédit à nos revendications. Je tiens à remercier toutes les personnes présentes. Elles ont envoyé un signal clair à la direction des CFF qui l'a bien senti. Lors des assemblées Rail-

L'ESSENTIEL DE L'ACCORD

L'invalidité professionnelle reste inchangée jusqu'à fin 2022. Aucune modification ne sera possible sans en discuter au préalable avec les représentants du personnel.

Le salaire du personnel va baisser de 0,4%, en raison de sa participation aux cotisations risques de la Caisse de pension. L'employeur paie ¾ des cotisations et le personnel ¼. Actuellement, les CFF en paient la totalité. La

direction souhaitait faire moitié-moitié.

La Caisse de pensions des CFF prendra à sa charge ses frais administratifs dès le 1^{er} janvier 2017. Actuellement, ce sont les CFF qui les assument.

Un groupe d'experts va voir le jour. Il aura pour tâche d'analyser le processus de réintégration au sein des CFF avec pour objectif de le simplifier et d'améliorer la réintégration.

Fit, on a vu que les membres étaient inquiets mais aussi très, très critiques à l'égard de leur direction, en qui la confiance diminue. Les résultats de l'enquête de satisfaction du personnel l'ont démontré. Je crois que nous pourrions donc compter sur l'opposition de la base. En revanche, il est clair que la pression politique et financière que subissent les CFF influencera les négociations à venir. Les réponses apportées par les autres syndicats dans des conflits similaires ont également un impact sur les CFF.

On te sent prudent. Est-ce qu'on aurait déjà perdu ?

Non, mais nous assistons actuellement en Suisse à une dégradation des conditions de travail et des CCT, car la pression est immense dans le privé comme dans le public. Dans ce contexte, éviter les péjorations ne va pas de soi. Afin d'être préparés au mieux, nous allons continuer à organiser des assemblées de nos membres pour déterminer les mesures à prendre.

Vivian Bologna

Comité SEV

C'est «non» à Forta

Le comité du SEV s'est réuni le 16 décembre: il a adopté les points forts 2017 et donné ses mots d'ordre en vue des votations du 12 février.

Le comité a décidé de recommander à ses membres de refuser Forta (Fonds pour les routes nationales et pour le trafic d'agglomération). Le SEV est favorable à un fonds routier, mais le projet soumis au peuple prévoit un financement (¼ par l'essence et ¾ par la Confédération) qui n'est plus celui envisagé pendant la consultation (1/3

Confédération et 2/3 usagers). La nouvelle mouture plombe les comptes de la Confédération de 650 millions supplémentaires. Cela engendrerait des coupes dans le service public. C'est dans le même esprit que le comité recommande de voter non à la Réforme de l'imposition des entreprises (RIE III) qui va réduire les recettes de la Confédération, des communes et des cantons. Les conséquences sur les transports publics seraient dévastatrices. Enfin, le comité soutient la naturalisation facilitée des étrangers de la 3^e génération, suivi ainsi l'USS.

Les points forts 2017

Le comité du SEV a complété les points forts 2017 – déjà abordés en novembre. Parmi les nouveautés, le suivi de près de RailFit 20/30, et tout autre projet de démantèlement similaire dans les transports publics. Dans le domaine des agressions contre le personnel des transports publics, il s'agit de maintenir la pression, en particulier sur les autorités de poursuite pénale. Le SEV veut aussi développer des positions et des revendications en relation avec la digitalisation et la mobilité 4.0. En politique sociale, l'accent est principalement porté sur la lutte

contre le démantèlement issu de la révision «Prévoyance vieillissante 2020» (pas de hausse de l'âge de la retraite à 67 ans ni de démantèlement des prestations). Enfin, sur le plan de la politique des transports, c'est la lutte contre la stratégie OFT 2030 – en particulier contre le vent de libéralisation et de privatisation – qui figure en bonne place des points forts, ainsi qu'un financement équilibré du Trafic régional.

Le comité a pris congé de trois présidents centraux (leur interview dans le dossier).

vbo

Remise de la pétition contre la suppression des RailChecks



Le 12 décembre avait lieu une réunion entre une délégation du SEV et de la sous-fédération des pensionnés et Markus Jordi, chef des ressources humaines aux CFF. Récoltées en 14 jours, 12 790 signatures contre la suppression des RailChecks lui ont été remises. Il a été convenu qu'une discussion supplémentaire à ce sujet serait agendée en janvier 2017.

ÉDITO

Même si le monde des transports publics ne s'arrête jamais, je souhaite vous féliciter pour la qualité du service public tout au long de l'année! Vous êtes les transports publics. Et en tant que président du SEV, je suis fier de votre mobilisation dans le cadre des premières mesures RailFit 20/30. Le résultat obtenu n'est certes pas extraordinaire, mais il est défendable, notamment parce qu'il préserve l'invalidité professionnelle. Sans l'opposition du SEV, le résultat aurait été clairement moins bon. La mobilisation s'est matérialisée lors des

«Je suis fier de votre mobilisation dans le cadre des premières mesures RailFit 20/30.»

Giorgio Tuti, président du SEV

rassemblements devant le siège des CFF des 22 novembre et 8 décembre, mais pas seulement. Au final, ce sont plusieurs centaines de personnes qui se sont rassemblées aux quatre coins du pays pour s'informer, se positionner ou témoigner. Il y a un mouvement qui se met en place.



Il faut entretenir la flamme de la contestation contre RailFit 20/30.

Il en va de même pour les bus longues distances, les «Dumpingbus» de FlixBus auxquels nous avons réservé un «accueil militant» à Zurich et Genève (voir le focus). Nous n'accepterons pas que les «Dumpingbus» viennent concurrencer le rail avec des modèles d'entreprise qui ne respectent ni la législation, ni les conditions de travail, ni les salaires. En guise de parade, nous avons les CCT que nous avons négociées avec les entreprises de transport. Elles façonnent les usages de la branche. Pour le SEV, les CCT et les conditions de travail sont des priorités, mais pas les seules, puisque la politique en général – sociale en particulier – fait aussi partie de ses points forts. Et 2017 débutera en fanfare, avec la votation sur la Réforme de la fiscalité des entreprises (RIE III) agendée au 12 février. Un danger pour le monde des transports publics avec les pertes annoncées pour les collectivités publiques. Un «Non» s'impose. Enfin, le SEV mettra toutes ses forces pour que les retraites ne soient pas péjorées. Le Conseil des Etats a campé sur ses positions en maintenant le renforcement de l'AVS à hauteur de 70 francs pour pallier les baisses de rentes du 2^e pilier. Il a heureusement refusé la hausse de l'âge de la retraite à 67 ans que souhaite le Conseil national. Ce n'est qu'en mars que nous saurons si le menu des Chambres fédérales est digeste ou si nous devons nous y opposer. En attendant ces échéances importantes, je vous souhaite, ainsi qu'à vos proches, d'excellentes fêtes et une heureuse nouvelle année!

Penser le futur de la mobilité autrement

On imagine souvent le futur dans le prolongement des tendances actuelles. Ainsi dans le domaine de la mobilité, il est courant de considérer que dans le futur, les déplacements de personnes vont poursuivre leur croissance, qu'on se déplacera toujours plus vite et toujours plus loin. Et si c'était faux?

On peut tout à fait imaginer que les tendances actuelles qui vont vers l'accroissement des mobilités de personnes ne sont qu'une phase de transition avant la substitution massive des déplacements des personnes vers la communication à distance. La coprésence physique des êtres dans un même espace n'est plus le socle unique des relations sociales: Skype et la vidéoconférence peuvent permettre une forme alternative de coprésence... On peut imaginer un monde dans lequel les personnes se déplacent moins, pour le travail ou les loisirs, et où ce sont les biens plus que les individus qui se dé-

placent. Le travail connecté depuis chez soi serait alors très développé, de même que les achats en ligne (meubles, livres, films) et les services à domicile comme les restaurants qui livrent à domicile, mais aussi les banques, les services publics, etc.

Dans le monde dessiné par ce scénario, la mobilité des personnes est fortement liée à leur capacité à utiliser les systèmes de télécommunications. La mobilité quotidienne serait surtout composée de déplacements de loisirs. Les autres motifs, en particulier le travail, les études et les achats diminuent substantiel-

lement en volume, car ils sont en partie remplacés par de la communication à distance.

Dans ce futur possible, l'enjeu des transports se déplace des personnes vers les marchandises et la logis-

tique. Les heures de pointe s'écrètent fortement, à l'exception de celles qui sont liées aux déplacements de loisirs (les départs en vacances, retours de week-end, fêtes de fin d'années, etc.). La vitesse de transport n'est plus un enjeu central dans la mesure où la vitesse est obtenue par l'ubiquité de la communication à distance.

Ce scénario n'est pas qu'une utopie très lointaine, il renvoie fortement à la proposition de la très sérieuse Commission Oxford Martin School pour les générations futures d'octobre 2013 « Now for the Long Term ».

Il est également très présent dans la littérature anglo-saxonne sur le développement des imprimantes 3D domestiques. Et fondamentalement, il est adossé au constat que nous sommes souvent épuisés par notre mobilité, et que peut-être à l'avenir, nous chercherons collectivement à décélérer. Nous aurions tort de l'ignorer.

Vincent Kaufmann, professeur de sociologie urbaine et d'analyse des mobilités, EPFL



Transports publics de la région lausannoise

Dénouements heureux

Plusieurs dossiers délicats de la section tl ont trouvé un dénouement en cette fin d'année, après plusieurs années de discussions, dont la reconnaissance sur la polyvalence sur le M1.

Les employé-e-s du M1 auront droit, finalement, à l'indemnité de 220 francs par mois (250 dès plus de 5 ans d'activité). Le sujet avait créé la polémique fin octobre (voir *contact.sev* n° 19).

Désormais, la personne qui obtient le permis rail reçoit une prime unique de 300 francs, mais pas de classe supplémentaire. Ceci est valable dès le 1^{er} janvier 2017. Toutefois, si aucun accord

n'est obtenu durant les futures négociations CCT, il y aura retour en arrière et les employé-e-s concerné-e-s percevront la classe de salaire supplémentaire de manière rétroactive, mais avec déduction de la prime.

« Grand Lausanne »

La notion de « Grand Lausanne » utilisée n'était pas perçue de manière identique par les partenaires sociaux. Un accord a été trouvé et on ne parlera à l'avenir plus que d'un « lieu de prise de service multiple ». Le temps pour les prises de service a été revu et une nouvelle bonification forfaitaire de 13 minutes a été accordée pour certains tours.

Des temps de déplacement seront comptabilisés à l'intérieur

ou hors du lieu de prise de service multiple, selon un graphique. Une prime rétroactive unique de 350 francs brute est versée avec les salaires de décembre 2016 à tout conducteur présent au 30 septembre 2016. Il s'agit d'un résultat satisfaisant pour Christian Fankhauser, secrétaire syndical SEV, qui est content que ce dossier ait enfin trouvé un épilogue.

Réseau LEB

La direction a décidé en cours d'année 2016 de supprimer la gratuité aux employés de l'unité LEB sur le réseau LEB, avec l'argument qu'ils étaient devenus des employé-e-s tl! Incompréhension totale. Au final, la section a réussi à obtenir la gratuité, dès le 1^{er} dé-



La reconnaissance de la polyvalence des employé-e-s M1 a représenté un dossier de longue haleine pour la section tl.

cembre 2016, pour toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs tl.

Ces dossiers épineux auront donné bien du fil à retordre ces derniers mois, voire années. C'est pourquoi ce dénouement

réjouit Christian Fankhauser: « On a réglé des dossiers longs et difficiles et on espère que cela signifie que les négociations CCT débiteront dans un esprit constructif en janvier prochain. » **Henriette Schaffter**

Préavis de grève aux TPG

Trêve ou grève de Noël ?

La direction a finalement admis qu'il y a bien pénurie de personnel aux TPG. Mais les 30 postes promis ne suffisent pas pour le Front syndical, qui en exige au moins 100. Les discussions se sont poursuivies mercredi et on devrait savoir ce jeu-di matin si le préavis de grève a été maintenu ou levé.

Le Front syndical des Transports publics genevois (TPG) maintenait son préavis de grève tant que la réponse de la direction sur les effectifs des conducteurs ne le satisfaisait pas. Une ultime réunion a eu lieu le 21 décembre, entre les différents partenaires sociaux, pour essayer de dénouer la situation. Demandées depuis septembre, les projections sur une hausse d'un véhicule par ligne, destinée à améliorer les conditions

de travail, ont été fournies début décembre. Le coût d'une telle opération se situe à hauteur de 20 millions de francs. Il faudrait 100 conducteurs de plus, ce qui correspond au 10% d'absentéisme actuel, explique Valérie Solano, secrétaire syndicale SEV. Pour les syndicats, le sous-effectif chronique qui dure depuis une décennie coûte cher financièrement et humainement, les chauffeurs étant appelés pendant leurs jours de compensation. A noter également que la commission des horaires SEV n'a pas validé les horaires 2017, estimant qu'il y avait trop de périodes de travail continu de quasi 5 heures, qui sont difficilement tenables dans la réalité quotidienne, en raison des retards notamment. Mais en travaillant plus de 5 heures de suite, on entre dans l'illégalité et les conséquences sont forcément néfastes sur la sécurité et la santé.

Le Front syndical attend du Conseil d'Etat qu'il retire les mesures d'économie de 5%,

soit 3,7 millions, demandées par M. Barthassat. Cette exigence arrive comme un cheveu sur la soupe, complètement décalée par rapport à la réalité.

Les syndicats n'accepteraient pas non plus que le budget 2017 des TPG soit affecté en cas d'acceptation du référendum contre la hausse des tarifs des TPG. Le budget 2017 prévoit actuellement 8 millions de francs supplémentaires pour les TPG. Ce montant provenant de la hausse des tarifs et du développement de l'offre, il ne doit en aucun cas disparaître totalement en cas de refus des Genevois de voir les tarifs augmenter. Une partie du montant inscrit au budget doit rester quel que soit le dénouement de la votation de mars 2017. **Henriette Schaffter**

Le résultat de la discussion du 21 décembre sera en ligne sur notre site www.sev-online.ch dès que connu.

À LA SAUCE BOLO

Un menu SEV pour les Fêtes?

Lorsque je préparerai les menus des Fêtes, je choisirai parmi les meilleures recettes dénichées en cette fin d'année syndicale. Car les membres du SEV ont pu déguster. Du bon, du mauvais et du truand. Pour se faire une idée plus précise du sujet, je vous renvoie à notre tour d'horizon des résultats salariaux dans les ETC romandes (en page 10) et au menu final des premières négociations RailFit 20/30 (pages 2 et 3) aux CFF.

Comme cette rubrique se veut culinaire et souriante (souvent), acide (parfois), amère (rarement), je vous propose un peu de sucré en cette fin d'année. Il faut bien essayer de s'en tenir à la trêve des confiseurs...

Alors sucrons un peu les menus concoctés par les entreprises de transports, saignées par des pouvoirs publics dont les caisses se vident au gré des baisses d'impôts successives.

Un gros zeste de «Non» à la RIE III le 12 février. Ben oui, grâce à cet ingrédient que ne possèdent hélas que ceux et celles qui ont le passeport suisse il est permis de rêver à des menus un peu moins austères, permettant une mobilité et des conditions de travail de qualité. Et pendant qu'on y est, le 12 février glissons un gros «Oui» à la loi sur la naturalisation facilitée des étrangers de 3e génération (ils pourront aussi glisser des «Non» à la RIE 4 qui arrivera forcément un jour).

Mais ce n'est pas tout, au SEV, on vous propose un atout absolument fondamental à ne pas oublier quand on s'assoit à la table dressée par les dirigeants pour leurs employé-e-s: l'esprit critique, saupoudré d'une bonne dose de solidarité intersectorielle combative. Et on flambe le tout avec un produit à au moins 50% (Bon dans certaines sections le taux d'organisation est presque pur, mais 50% c'est déjà excellent!)

On se retrouve en groupe, on mélange le tout et on livre la recette SEV à toutes et tous les membres qui n'ont pas pu venir à la préparation (et aussi aux non membres évidemment, c'est bon pour l'image et une bonne image c'est bon pour le renforcement du syndicat).

Evidemment, on est convaincu que le résultat est meilleur que le menu initial concocté par la direction de l'entreprise. Mais comme c'est une question de goûts, il est fort possible que notre interlocuteur n'ait pas la même vision que nous... C'est embêtant et le menu final est bien souvent un mélange plus ou moins agréable au palais. La conjoncture, la qualité du rapport de farces et d'autres éléments sont venus perturber les festivités...

La toute-puissance n'existant pas, les questions se bousculent: sommes-nous obligés de l'avalier? Ne pouvait-on pas faire mieux? Si on n'avait pas mis la main à la pâte qu'aurait-on pu obtenir? Si nous avions passé plus de temps en cuisine et corsé davantage notre menu, nos papilles seraient-elles plus heureuses? J'ai pas encore les réponses, mais je vous souhaite de les trouver.



Vivian Bologna

Le SEV a manifesté devant le Grand Conseil



Le 15 décembre, le Grand Conseil genevois devait théoriquement aborder la question de la sous-traitance aux TPG, que certains voudraient voir passer de 10 à 15%. Les membres SEV se sont déplacés en nombre pour manifester leur désaccord. Plus de 200 personnes

ont «accueilli» les députés en vieille ville de Genève. Au final, seul le budget a été traité ce jour-là et le point sur la sous-traitance sera vraisemblablement réagendé en janvier 2017.

Hes

Nous voterons le 12 février prochain sur la 3^e réforme de l'imposition des entreprises. Décryptage avec Sergio Rossi



Le coût des cadeaux fiscaux

Le 27 octobre, le conseiller fédéral (UDC) Ueli Maurer a lancé la campagne en faveur de la RIE III. La droite et les milieux patronaux appuieront à coup de millions ce paquet législatif qui multiplie les baisses fiscales pour les grandes entreprises (voir encadré). Les syndicats et les partis situés à gauche de l'échiquier politique appellent au contraire à rejeter la RIE III, dénoncée comme un cadeau aux actionnaires qui se fera sur le dos de la population.

■ Lors de la présentation du projet de RIE III, M. Maurer a évoqué la menace de pertes d'emploi massives en cas de refus...

Sergio Rossi: Cette menace est l'élément principal de la stratégie de la terreur utilisée en général par les milieux économiques afin d'induire le peuple à voter en leur faveur. En réalité, il faut craindre une augmentation du chômage ef-

fectif, entendez le chômage qui va au-delà de celui montré par les statistiques officielles, si la RIE III est mise en œuvre comme ses partisans l'envisagent. Ces pertes d'emploi découleront du cercle vicieux formé par la diminution des dépenses publiques nécessaire pour respecter le frein à l'endettement au plan fédéral, et l'équilibre budgétaire des finances publiques cantona-

les. Leur cumul va entraîner une réduction du pouvoir d'achat des ménages de la classe moyenne en Suisse, qui réduiront alors leurs dépenses de consommation, fai-

prises dont les impôts seront dès lors moindres et appelleront finalement une autre réduction des dépenses publiques, dans un cercle vicieux qui aggravera le chô-

■ Le Conseil fédéral reste très vague sur les pertes fiscales que pourrait entraîner la RIE III. Est-il possible d'en avoir une estimation ?

Il est impossible de prédire l'avenir, en grande partie parce que les barèmes de l'impôt cantonal sur le bénéfice des entreprises ne sont pas encore tous connus et que les variables influençant les décisions des entreprises sont très nombreuses et reliées entre elles de manière magmatique. Au vu des informations disponibles à ce jour concernant la RIE III et les modifications annoncées dans un certain nombre de cantons pour s'y conformer, il paraît toutefois très vraisemblable que les pertes fiscales pour la collectivité dépasseront largement les estimations effectuées par le Conseil fédéral et quelques autorités cantonales, en particulier en Suisse romande. En effet, une diminution des recettes fiscales entraîne en général une réduction des dépenses publiques en raison de l'obligation d'assurer un certain équilibre budgétaire, avec par conséquent un effet négatif sur les dépenses des ménages de la classe moyenne, et à partir de là une baisse des bénéfices des entreprises qui sont tournées vers le marché domestique.

«L'objectif caché des autorités fédérales: s'aligner sur le niveau de la fiscalité des entreprises en Irlande.»

sant baisser les bénéfices d'un nombre important d'en-

mage au fur et à mesure de l'écoulement du temps.

LA RIE III, C'EST QUOI ?

«La baisse d'impôts la plus massive de l'histoire», mais seulement pour quelques-uns.

C'est ainsi que Daniel Leupi, le grand argentier de la ville de Zurich, qualifie la troisième réforme de l'imposition des entreprises. Explication. Pour les grandes entreprises, la Suisse est un paradis. Pour commencer, les taux d'imposition y figurent parmi les plus bas du monde. Cerise sur le gâteau, les grosses boîtes peuvent recourir à une vaste palette d'outils leur permettant de minimiser leur facture fiscale. Parmi ceux-ci, les statuts spéciaux. Ils permettent à 24 000 entreprises internationales qui ont leur siège en Suisse de payer un impôt nettement plus bas que ce que prévoient les taux fixés

par la loi. Les plus grandes multinationales s'acquittent ainsi d'une charge fiscale moyenne de 4,46 % ! Ces statuts spéciaux sont de plus en plus critiqués à l'échelle internationale. Sous la menace de sanctions, le Conseil fédéral a donc décidé de les supprimer. C'est ce que prévoit la RIE III. Mais dans le but de «renforcer la compétitivité fiscale de la Suisse», la RIE III introduit en même temps de nouveaux allègements:

■ Grâce à des mécanismes comme la «patent box», la déduction des dépenses en recherche et développement ou la déduction des intérêts notionnels, les entreprises

pourront appliquer d'énormes déductions (jusqu'à 80 %) sur leur bénéfice imposable.

■ En parallèle, la Confédération met 1,1 milliard de francs à disposition des cantons pour leur permettre de baisser leur taux d'imposition sur les sociétés. La RIE III a ainsi déclenché une surenchère à la baisse. En Suisse romande, Vaud, Genève et Fribourg ont déjà annoncé qu'ils baisseraient leur taux d'imposition ordinaire (s'appliquant à l'ensemble des entreprises) aux alentours de 13 %. C'est tout proche de ce qu'offre Lucerne, qui affichait jusqu'à présent le taux le plus bas de Suisse, à savoir 12,3 %.

Les grandes entreprises seront gagnantes. En effet, «près de deux tiers des entreprises établies en Suisse ne paient quasiment pas d'impôt fédéral direct (IFD) sur le bénéfice. Moins de 3 % des firmes contribuent pour près de 90 % à ce tribut». Le Conseil fédéral ne donne pas de chiffres précis sur les pertes qu'entraînera la RIE III pour la Confédération, les cantons et les communes. L'USS estime au bas mot à 2,7 milliards de francs le trou creusé par les seules baisses d'impôts cantonales. Il faudra y ajouter les effets des nouvelles déductions fiscales. La facture se chiffrera donc en milliards.

6Z



Sergio Rossi dans son bureau à Fribourg.

■ Avant même l'entrée en vigueur de la RIE III, de nombreux cantons ont annoncé une forte baisse de leur taux d'imposition du bénéfice des entreprises. Quelles en seront les conséquences ?

Les entreprises qui réalisent des bénéfices auront davantage de liquidités, qu'elles utiliseront en grande partie pour faire des placements sur les marchés financiers globalisés afin d'obtenir des rentes, pour gonfler davantage leurs profits au bénéfice de leurs managers et actionnaires. Au vu des difficultés de l'économie réelle en Suisse, dans l'Union européenne et dans le reste du monde, où l'incertitude a visiblement augmenté à la suite du Brexit et de l'élection de Trump, il est désormais évident que la plupart des entreprises ne vont pas investir leurs bénéfices pour produire davantage, ce qui permettrait de résorber une partie du chômage existant à ce jour, car

leurs perspectives de vente sont assez sombres et vont le rester encore longtemps.

■ Le Conseil fédéral insiste sur l'inévitabilité de cette réforme. Mais la suppression des statuts fiscaux passe-t-elle obligatoirement par une réduction massive de la fiscalité ?

Non. La réforme est inéluctable en ce qui concerne l'abolition des statuts fiscaux dont les entreprises étrangères bénéficient depuis longtemps en Suisse, mais cela ne signifie pas du tout que l'on doive faire des cadeaux fiscaux aux entreprises. De toute manière, celles-ci ne vont certainement pas remercier la société par leur politique d'investissements. Ceux-ci n'augmenteront donc pas de manière visible tant que le monde occidental sera confronté aux conséquences négatives et dramatiques de la crise financière globale qui a éclaté en 2008.

■ Peut-on avoir un ordre d'idées du taux effectif auquel seront imposées les entreprises qui profiteront de la RIE III ?

Une estimation grossière mais vraisemblable du taux effectif d'imposition des entreprises au niveau national indique que ce taux serait somme toute aux alentours de 12 % voire moins pour les entreprises qui exploitent l'ensemble des déductions permises par la réforme RIE III. On comprend très bien que l'objectif non déclaré des autorités fédérales et cantonales est de s'aligner sur le niveau de la fiscalité des entreprises en Irlande, qui représente l'un des niveaux les plus bas en absolu au plan mondial, si l'on exclut les paradis fiscaux exotiques. Or les développements récents indiquent que les pays du G20 ont compris qu'ils devaient collaborer entre eux afin de mettre de l'ordre dans ce domaine et d'éviter qu'il

puisse y avoir une double non-imposition des bénéfices des entreprises transnationales. Tout l'enjeu à présent consiste à savoir ce que fera Donald Trump en la matière comme président des Etats-Unis. Car durant sa campagne présidentielle, M. Trump a annoncé qu'il allait réduire de manière considérable les barèmes d'impôt sur le bénéfice des entreprises.

■ La concurrence fiscale augmente, en Suisse comme à l'échelle internationale. Selon ses partisans, les baisses d'impôts favoriseraient la création d'emplois. Est-ce vraiment le cas ?

C'est peut-être vrai dans les modèles mathématiques que les économistes aiment utiliser afin de valider de manière parascientifique les conclusions auxquelles ils souhaitent aboutir dans leur propre intérêt personnel. En réalité, notamment lorsque

l'économie globale va mal, la diminution de la charge fiscale des entreprises n'augmente pas le niveau d'emploi. A moyen terme, on constate même souvent l'effet contraire.

Guy Zurkinden

L'interview reprise ici a été publiée dans le journal «Services publics» du 2 décembre.

BIO

Sergio Rossi est professeur de macroéconomie et d'économie monétaire à l'Université de Fribourg. Il collabore régulièrement avec la Télévision Suisse Italienne ainsi qu'avec de nombreuses revues spécialisées. En 2012, il a été classé dans les cent personnalités importantes de Suisse romande par «L'Hebdo», puis en 2015 parmi les trente économistes les plus influents de Suisse par la «Neue Zürcher Zeitung».

A la fin de l'année, trois présidents centraux remettent leur mandat après de longues années dans leur fonction

«Le management doit améliorer ses compétences sociales»

Werner Schwarzer, président central durant 27 ans, remet la direction de la sous-fédération TS à Claude Meier, Christian Suter transmet la présidence à Markus Kaufmann après 13 ans à la tête de la sous-fédération Travaux et Ricardo Loretan laisse les rênes de la sous-fédération PV à Roland Schwager, après 8 années de présidence. Auparavant, Ricardo Loretan avait dirigé l'ancienne sous-fédération du personnel de l'administration (VPV). Ces trois pierres angulaires du SEV tirent leur bilan dans cette interview.

■ Quels étaient vos objectifs lorsque vous êtes devenus présidents centraux ?

W. Schwarzer: Dès le début, mon objectif était de réunir les groupes professionnels des ateliers industriels afin de renforcer notre sous-fédération. Ainsi la WAV (les abréviations sont expliquées dans l'encadré) a fusionné au 1er janvier 2000 avec des parties de l'APV, de la VAS et de la VPV pour former la sous-fédération RM, qui a intégré au 1er janvier 2009 le reste de l'APV et ses 700 membres pour devenir la sous-fédération TS avec quelque 2400 membres. En outre, en 2002, nous avons fait une restructuration interne chez RM, passant de 29 sections locales à 6 sections régionales. Ceci a donné lieu à une importante réduction des 170 militants des organes syndicaux, qui ne sont plus que 30 maintenant. Avant tout le comité central a été massivement réduit. Cette réorganisation a occasionné beaucoup plus de discussions que les fusions car nous nous sommes immiscés dans des sphères particulières: parmi les 29 présidents de section, nous en avons suspendu 23. Les 6 sections régionales ont par contre reçu plus de compétences et de responsabilités. Nous avons réalisé toutes ces réorganisations sous le mot d'ordre «Avec stratégie vers l'avenir».

■ Qu'entendait-on par là ?

W. S.: On voulait rallier les forces

et rassembler les groupes professionnels. Auparavant, les CFF avaient tout le loisir de monter les sous-fédérations les unes contre les autres dans les ateliers.

R. Loretan: Mon objectif était d'avoir une collaboration plus étroite dans les régions entre les sous-fédérations afin de mieux pouvoir mobiliser nos membres, entre autres pour les votations sur des objets politiques. Cependant les unions locales et régionales n'ont pas partout bien fonctionné. En 2009, lorsque je suis entré en fonction à la PV, l'actualité portait sur les détériorations des FVP, la hausse des primes des caisses maladies et l'absence de compensation du renchérissement sur les rentes des caisses de pensions depuis 2004.

■ Et quel fut ton premier défi pour toi, Christian, en tant que coprésident de la sous-fédération Travaux ?

C. Suter: Nous avons transformé les sections professionnelles en sections régionales car nous avions soudain les commissions du personnel qui se préoccupaient des questions professionnelles spécifiques. Tout d'abord nous avons réalisé toutes ces réorganisations sous le mot d'ordre «Avec stratégie vers l'avenir».

■ Qu'avez-vous appris des fusions ?

W. S.: Ce qui est important, c'est que pour chaque fusion, que ce soit au niveau de la sous-fédération ou de la section, tous les groupes professionnels puissent être représentés dans les organes. Ou du moins il faut essayer de le faire, mais on ne peut pas forcer les gens...

R. L.: A la PV nous avons aussi dû procéder à des fusions de sections car il n'était pas possible de trouver des présidents. J'ai dû oeuvrer durant deux ans en tant que président de la section Zug-Goldau, alors que j'étais président central. Finalement cette section a fusionné avec la section Lucerne. Le processus était difficile au début. Mais aujourd'hui les gens de Goldau disent que c'était la seule chose à faire. Ils ont retrouvé une famille dans cette nouvelle section. C'est très important qu'un membre se sente chez lui dans sa section. Car si tu l'enlèves de son environnement habituel, il risque de quitter le SEV.

■ Quels sont les autres défis que vous avez dû relever ?

W. S.: La structure démographique: comme dans les ateliers nous n'avons pas de profession de monopole qui nous lie aux CFF, contrairement, par exemple, au personnel de la manoeuvre ou aux contrôleurs, les gens peuvent partir

si quelque chose ne leur plaît pas. C'est pourquoi la moyenne d'âge aux ateliers est en moyenne cinq ans plus basse que celle du personnel CFF. Les apprenants reçoivent une bonne formation, puis ils restent un ou deux ans et ensuite ils s'en vont. Leur lien avec l'entreprise des CFF n'est plus aussi fort que dans les années 80. En 1982, aux CFF je gagnais encore 1000 francs de plus que dans le privé, et nous avions alors moins d'horaires irréguliers. Aujourd'hui, le travail se fait par équipe pour l'entretien du matériel roulant afin que les véhicules ne soient pas trop longtemps immobilisés. Les jeunes veulent cependant aller faire la fête le vendredi soir et ne pas devoir se lever tôt le samedi matin. En tant qu'employeur, les CFF ne sont plus au top, ils se perdent maintenant dans la masse.

■ A quoi peut-on le voir ?

W. S.: Au niveau du salaire, surtout depuis l'introduction du système salarial Toco en 2011. Dans ma sous-fédération, environ 70 pour-cent des membres ont une garantie salariale: il y a quelque chose qui ne va pas. La garantie porte atteinte à notre fierté personnelle car cela veut dire qu'on est trop payé pour ce que l'on fait.

C. S.: Chez le personnel des travaux aussi le nombre de garanties est élevé, et le travail de nuit a également beaucoup augmenté. Pour ceux qui travaillent seulement la nuit, le taux de divorce est anormalement élevé. De nos jours, les femmes n'acceptent plus n'importe quelle situation, par exemple un mari qui n'est jamais là ou qui dort lorsque les enfants ont congé. Il y a aussi plus de cas de burn out. Et il a été plus facile de trouver du personnel pour l'entretien du tunnel de base du Gothard au Tessin qu'au nord du tunnel, à cause de la pression de l'Italie sur le marché du travail. En effet, les personnes de la région de Zoug préfèrent aller travailler à Zurich car là, dans le secteur industriel, les salaires sont plus élevés qu'aux CFF. Un constructeur en voies de communication diplômé qui va chez Sersa ou chez Scheuchzer gagne là-bas plus qu'aux CFF, et il reçoit une voiture de service qu'il peut utiliser dans le privé. C'est pourquoi il y a, chez nous aussi, une grande fluctuation.

■ Malgré tout, l'infrastructure se permet de remplacer des chefs de team avec une longue carrière aux CFF par des gens bardés de diplômes mais sans expérience dans le domaine



Christian Suter du personnel des Travaux, Werner Schwarzer du personnel du Service technique et Ricardo Loretan des Pensionné-e-s (depuis 2009, auparavant personnel de l'administration).

ferroviaire ?

C. S.: Oui. Les managers des CFF trouvent qu'une personne qui a travaillé durant 20 ans dans l'entreprise n'y est soudain plus à sa place. Cependant, des entreprises comme Sersa prennent volontiers ces gens qui ont de l'expérience. **R. L.:** Le pire, c'est de ne pas être estimé à ta juste valeur si tu n'as pas de papier qui appuie ton expérience professionnelle, même si tu as l'expérience nécessaire. On prétend alors que tu n'es pas en mesure d'effectuer les tâches qui t'incombent. Toutes ces histoires de formation académique prennent des proportions complètement démesurées. Il y a encore dix ans, on n'en parlait pas autant. J'ai connu de très bons chefs de districts et des ouvriers qui n'avaient pas fait d'études mais qui avaient du talent et une vision d'ensemble qui manque aujourd'hui à la plupart des chefs. On n'y fait plus du tout attention de nos jours, on ne regarde que les diplômes.

W. S.: Beaucoup de managers des CFF n'ont pas les connaissances ferroviaires nécessaires. Mais ils devraient avant tout améliorer aussi leurs compétences sociales. Lorsque, avant le temps de la CCT (avant 2001), nous devions parlementer avec nos

chefs autour de la table de négociations afin de nous accorder sur un sujet, la parole donnée faisait foi. Mais aujourd'hui nous devons même argumenter sur ce qui figure dans les procès-verbaux. Dans nos rapports avec nos managers, nous ne pouvons plus nous fier au principe de la bonne foi, ni au bon sens de nos interlocuteurs. Le problème est que tout ce qui a trait au social coûte, et les chefs doivent réaliser des économies qui leurs sont imposées. Mais ce n'est pas une excuse pour traiter les gens juste comme des facteurs de coûts.

■ Que signifie avoir une meilleure compétence sociale ?

C. S.: Que l'on prenne en compte les besoins des collaboratrices et collaborateurs et que dans le cadre du partenariat social, on s'en tienne à ce que l'on a dit. Les séances d'information pour les partenaires sociaux sur les projets qui concernent le personnel se sont souvent révélées être de jolis contes de fées. Citons par exemple le projet encore en cours actuellement qui concerne les chefs de team de la voie, à la maintenance, division infrastructure.

W. S.: Aux RH il manque assurément des compétences sociales mais aussi des compé-

tences tout court. Souvent on ne reçoit pas de réponse très claire lorsque l'on pose des questions ou alors on nous dit que cela demande des clarifications supplémentaires. Il y a très peu de responsables du personnel de la vieille école qui savent encore qu'ils sont là pour le personnel et qui s'engagent pour lui.

■ Les pensionné-e-s CFF n'ont

pas reçu de compensation du renchérissement sur les rentes depuis 2004, malgré une augmentation constante des primes des caisses maladies. Et maintenant, voici que les CFF suppriment encore les Rail checks...

R. L.: La PV a récolté 12 790 signatures pour une pétition contre la suppression des Rail checks. Les CFF sont d'accord de discuter encore une fois

avec nous. La situation de la caisse de pensions reste difficile et nous n'avons rien pu obtenir en deux heures de séances en ce qui concerne la caisse maladie Atupri, qui a intégré l'ancienne caisse maladie des CFF. Au moins, nous avons pu amener les CFF à inviter les pensionné-e-s à sept assemblées régionales depuis 2010. Cela est pratique courante chez d'autres employeurs également. Ces manifestations sont très appréciées. Le voeu que j'aimerais exprimer vis-à-vis des sections actives, c'est qu'elles rendent attentifs les collègues qui partent à la retraite sur l'existence de la sous-fédération PV au sein du SEV, qui s'engage spécialement pour leur besoins et pour les rentes AVS et des caisses de pensions. Pour nous les pensionnés, comme d'ailleurs de manière générale pour le SEV, il s'avère que plus nous sommes nombreux, plus nous sommes forts. Encore une chose: lors de leur passage à la retraite, les membres sont mutés automatiquement dans une section PV selon leur lieu de résidence, mais ils peuvent demander à être dans une autre section s'ils le désirent, ou rester dans leur section active.

Markus Fischer/mv

de discuter encore une fois

BIO

Ricardo Loretan, 72 ans, a grandi à Leuk/VS. Après une formation de dessinateur en génie civil, il est entré aux CFF et a poursuivi ses études pour devenir ingénieur civil FH. Il a surtout travaillé pour la construction de ponts. De 2001 à 2004, il a présidé les CoPe Infrastructure et Groupe. Au sein du SEV, il a été président central de la sous-fédération (SF) du personnel de l'administration VPV (fusion avec la SBV en 2014, devenue AS), de 1993 à 2008 puis de suite de la SF PV, un mois avant sa mise à la retraite fin janvier 2009. Ricardo Loretan habite avec son épouse à Zurich et a un fils adulte. Ses hobbies sont l'alpinisme, la randonnée et la lecture. **Christian Suter**, mécanicien de précision de formation, a 64 ans. Il est entré aux CFF en 1972 et a œuvré dans le domaine des télécommunications. Au SEV, il a présidé la section du personnel des télécommunications et basse tension de l'ancienne SF du personnel de la surveillance VAS, ceci de 1982 à 1992. De 1994 à 2003, il a siégé à l'ancien comité fédératif SEV. Il a ensuite assumé la coprésidence de cette SF aux côtés d'Ernst Küng, de 2004 à 2009, avant de reprendre la présidence seul en 2010. Il est retraité depuis décembre 2015. Il a deux enfants adultes et habite avec sa femme à Aarburg/AG. Il

préside la section PS de sa commune depuis 15 ans et siège à la commission de gestion et des finances, qu'il préside depuis peu. Il consacre ses loisirs au football, aux voyages et à la lecture. **Werner Schwarzer**, 60 ans, est serrurier construction de formation. Il a travaillé à l'étranger comme monteur de constructions métalliques avant de devenir maître artisan dans les Ateliers à Zurich (aujourd'hui nommé Centre de réparations Zurich-Altstetten) en 1982. Il y a présidé la commission d'exploitation de 1985 à 2001, puis a pris la vice-présidence de la CoPe Traffic Voyageurs et finalement sa coprésidence. Au SEV, il a été président central de la WAV en 1989, représentant les employés des Ateliers. Début 2000, cette fédération fusionne avec d'autres et devient RM (personnel du matériel roulant), avec Werner Schwarzer à sa présidence. Début 2009, RM fusionne avec l'APV et devient la SF TS. Werner Schwarzer continuera à représenter TS au sein du Steering Group Maintenance de l'ETF et partira en retraite anticipée en juillet 2017. Il habite dans le Kreis 5 de Zurich, a deux enfants adultes et cinq petits-enfants. Ses hobbies: le jardin ouvrier, la cuisine, la randonnée et les voyages.

Négociations salariales 2017 dans les ETC romandes

Variations sur le même ton

Les négociations salariales 2017 se sont déroulées dans un contexte économique difficile et les résultats s'en ressentent, forcément, un peu partout en Suisse romande.

Dans toutes les entreprises de transport concessionnaires, la progression automatique selon le système salarial est garantie pour 2017. «Ces augmentations représentent à peu près 0,5 à 1% de masse salariale en plus dans les entreprises», explique Christian Fankhauser, secrétaire syndical SEV. En charge de plusieurs ETC romandes, il indique que des augmentations salariales supplémentaires ont été difficiles à obtenir et que les délégations ont souvent axé leurs négociations sur l'amélioration de la qualité des tours de service. Il informe avoir suivi deux fils rouges lors des négociations menées dans les entreprises de bus: d'une part, des amplitudes qui soient les plus courtes possibles, dans la lignée de la campagne «10 heures, ça suffit!». D'autre part, une valeur minimale par jour dans les tours de service située à 410 minutes (durée variable selon les entreprises, puisque cela dépend du nombre d'heures hebdomadaires à effectuer). Cette valeur doit en effet correspondre au minimum à la moyenne théorique journalière, afin que les employé-e-s ne perdent pas de minutes lors de certains tours.

Tour d'horizon vaudois

Aux **TPN-NstCM** (transports publics de Nyon et le Nyon-St-Cergue-Morez), la section SEV a toutefois obtenu, et c'est à relever puisque c'est la seule entreprise du canton qui l'octroie, une augmentation de 40 francs pour tous en 2017 et 50 francs en 2018. Les employé-e-s de cette entreprise reçoivent donc la progression salariale automa-



Pas de grandes augmentations de salaire pour 2017, au grand dam des employé-e-s des transports publics romandes, qui voient notamment leurs primes de caisse-maladie prendre une nouvelle fois l'ascenseur.

tique et une revalorisation des salaires sur deux ans.

Aux **tl** (transports publics de la région lausannoise), pas de négociations salariales puisque la compensation au renchérissement est automatique et notée dans la CCT. Les employé-e-s reçoivent en revanche une prime au cours du printemps selon les résultats globaux de l'entreprise. En 2016, cette prime s'élevait à 1260 francs.

Aux **MBC** (Morges-Bière-Cossonay), un nouveau système salarial a été négocié avec un nouvel enclassement des métiers. La progression, qui se faisait anciennement sur 15 ans de manière linéaire, se fera désormais sur 20 ans, avec trois zones de progression variable. «On augmente plus vite en début de carrière, à savoir entre 0 et 7 ans de service, qu'en milieu de carrière. Ceux qui se situaient entre 8 et 15 ans de service allaient perdre de l'argent avec ce changement de système et nous avons obtenu un versement de la différence, qui se fera en une seule fois, au 1^{er} janvier 2017», explique Christian Fankhauser.

A **Travys** (transports de la Vallée de Joux, d'Yverdon-les-Bains et de Sainte-Croix), seule la progression salariale a été obtenue, ainsi qu'une

amélioration du temps de travail, avec un système de réserve avec bonifications.

Aux **TPC** (transports publics du Chablais), rien de plus que la progression salariale automatique non plus. La section a axé sur la qualité de vie au travail, en demandant des toilettes, par exemple, sur certains lieux de service.

Aux **MOB-GoldenPass** (Montreux Oberland bernois), idem, pas d'augmentation autre que celle automatique. Par contre, l'entreprise va injecter un montant important dans la Caisse de pension, de manière à ce que les employé-e-s n'aient plus de cotisations d'assainissement à payer.

Aux **VMCV** (transports publics de la Riviera vaudoise, voir *contact.sev* n° 20), pas d'augmentation non plus, hormis celle automatique selon le système salarial.

Aux **FMA** (Forces Motrices de l'Avançon), l'assemblée générale des membres, prévue le 20 décembre (donc après le bouclage de ce numéro), doit encore avaliser le résultat. Pour l'instant, voici ce qui ressort des négociations: une mesure d'assainissement, à raison de 6%, ayant été imposée par la caisse de pensions, la direction a accepté de répartir ce pourcentage un peu différemment de ce qui était

prévu par Profelia, ceci à la faveur des employé-e-s. La délégation syndicale a aussi réussi à obtenir trois jours de congé supplémentaires (pont de Noël). Les employé-e-s ne devront donc plus compenser par 30 minutes supplémentaires par semaine et termineront le travail plus tôt le vendredi. Pour terminer ce point de situation vaudois, la navigation sur le lac Léman, avec la **CGN** (Compagnie générale de navigation sur le lac Léman) qui octroie une prime de 500 francs à chaque employé-e.

Valais et Genève

A **RegionAlps** (transport régional valaisan), il n'y a pas eu de négociations du tout. Aux **TMR** (transports Martigny et Régions), le personnel a obtenu la progression salariale automatique, mais aussi une prime unique de 300 francs pour tous. Les indemnités du dimanche et jours fériés passent de 9 à 10 francs et celles de nuit passent de 6 à 7 francs. De plus, la direction s'est montrée ouverte à la négociation d'une CCT d'entreprise, ce que salue le SEV. L'idée est de mener les négociations en 2018 pour une entrée en vigueur en 2019.

Aux **TPG**, la compensation au renchérissement est automatique et inscrite dans les statuts: il n'y a pas de négociations salariales annuelles.

Arc jurassien

A **TransN** (transports publics neuchâtelois), les résultats, communiqués dans notre dernier journal, étaient jugés comme «très moyens» par le secrétaire syndical SEV Jean-Pierre Etique. Les employés des transports publics neuchâtelois ont reçu les adaptations salariales automatiques selon le système de la CCT, ainsi qu'une reconnaissance lorsqu'un employé sacrifie un dimanche ou un jour férié de repos puisqu'il recevra une indemnité de 52 francs au lieu

des 26 versés jusqu'à présent. Ces résultats «moyens» doivent être relativisés. Il faut en effet prendre en compte la situation cantonale: les enseignants neuchâtelois ont fait la grève face à une nouvelle grille salariale qui leur est très défavorable, les employé-e-s communaux de la Ville de La Chaux-de-Fonds voient leurs conditions de travail se détériorer fortement et leurs salaires diminuer, ceux du Locle également. Il était dès lors difficile d'obtenir une augmentation de salaire dans les transports publics neuchâtelois.

Dans le Jura, revirement de situation après la séance du Conseil d'administration des **CJ** (Chemins de fer du Jura) du 14 décembre, qui n'a pas avalisé la décision de la direction CJ d'octroyer une augmentation générale de 0,7%. La section a demandé la réouverture des négociations avec le CA sur ce point-là. Le reste est par contre accepté: les indemnités de nuit et du dimanche augmentent et passent à 7 francs, les tours de service en accompagnement du personnel apprenant donnent droit à une indemnité de 8 francs et une indemnité hivernale voit le jour, avec un montant de 200 francs pour les prestations chasse-neige. La progression salariale automatique est également avalisée.

La région fribourgeoise

Les **TPF** (transports publics fribourgeois) ne prévoient plus de négociations salariales annuelles avant 2020, mais les passages aux échelons salariaux supérieurs sont garantis. En 2015 en effet, la CCT en vigueur avait été prolongée jusqu'à fin 2020, et l'accord prévoyait qu'aucune négociation salariale n'aurait lieu avant cette date. Le personnel des TPF reçoit cependant une prime annuelle de 500 francs sous la forme de chèques Reka.

Henriette Schaffter

Manifestation de la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF)

Protestation contre le 4^e paquet ferroviaire européen

Plusieurs centaines de syndicalistes de l'Europe entière ont manifesté à Strasbourg contre le 4^e paquet ferroviaire.

Le 13 décembre dernier, plusieurs centaines de représentants de divers syndicats des transports se sont réunis à



Christian Suter, armé d'un drapeau SEV et d'une pancarte de protestation « PSO NO ».

Strasbourg devant le Parlement européen. Parmi eux se trouvait une délégation du SEV composée de six personnes. Les syndicalistes sont venus de divers pays européens afin de manifester contre le « Règlement relatif au transport des voyageurs » qui doit être appliqué dans le cadre des « Obligations de service public » (Public Service Obligations PSO). Ce règlement fait partie du pilier politique du 4^e paquet ferroviaire.

Le 4^e paquet ferroviaire a pour objectif de libéraliser complètement le trafic voyageurs européen. Le règlement découlant des PSO tend à mettre l'octroi des concessions en situation de concurrence et à éviter une distribution directe des autorisations. « Ce règlement aurait pour conséquence un octroi des concessions aux prestataires meilleur marché et ceci se ferait sur le dos des travailleurs et au détriment de



Des syndicalistes de l'Europe entière ont protesté devant le Parlement européen.

leurs conditions d'engagement. C'est une véritable invitation au dumping social », explique Guy Greivelding, le président de la section Rail de l'ETF. « Nous ne l'accepterons pas! »

Appel lancé au Parlement européen

Pour ces raisons, les manifestants ont demandé aux députés

européens de rejeter le règlement. Une représentante du syndicat allemand des chemins de fer et des transports EVG a déclaré: « Chaque député-e qui accepte ce règlement sera responsable de la destruction du rail européen et du service public. C'est pourquoi nous devons dire tous ensemble Non à la libéralisation, Non

à la concurrence, et Oui au développement et à l'extension des transports publics! » Lors de la votation qui s'est déroulée le lendemain de la manifestation, 330 députés ont voté contre le règlement. Cependant il y a eu 354 voix pour, le règlement a donc été accepté par une petite majorité. **Karin Taglang/mv**

RailCare: rencontre entre la direction d'Härkingen et le SEV

Une analyse sera effectuée

Pas de succès sur l'indemnité journalière de 33 francs: la direction ne reviendra pas en arrière sur ce point. Elle va néanmoins fournir, en avril 2017, une analyse détaillée des trois/quatre premiers mois.

Les revendications des employé-e-s RailCare, qui s'étaient réunies fin novembre à Denges, avaient été transmises à la direction par le SEV. Jeudi 15 décembre, deux représentants du SEV, Barbara Spalinger, vice-présidente, et Jean-Pierre Etique, respon-

sable du dossier pour la Suisse romande, ont rencontré la direction de RailCare à Härkingen afin de mener une première négociation.

Pas de retour en arrière

La direction n'a pas accepté de revenir en arrière sur l'indemnité repas forfaitaire fixé à 33 francs par jour et n'a pas montré beaucoup d'ouverture non plus quant à une future CCT. Elle a par contre fait une offre intéressante, celle de fournir une analyse des premiers mois de l'introduction de cette indemnité journalière. Pour rappel, le forfait de 600 francs par mois valable jusqu'en décembre 2016, est transformé en in-



La direction a proposé de mener une analyse sur les premiers mois de l'année 2017, après l'introduction d'une indemnité de 33 francs par jour au lieu de 600 francs par mois.

demnité de 33 francs par jour dès janvier 2017. Cela engendre des pertes pour certains employé-e-s, qui se sont mobili-

sés contre cette décision et ont fait appel au SEV pour les défendre (voir *contact.sev* n°20).

La mobilisation continue en 2017

La promesse d'une analyse approfondie de la situation sur les premiers mois de l'année réjouit le SEV, qui ne baisse évidemment pas les bras. Une nouvelle assemblée du personnel RailCare sera agendée en janvier ou février 2017. Par contre, Jean-Pierre Etique explique que pour être considéré comme un réel partenaire social, il faut que le SEV soit fort et ait de nombreux membres derrière lui. Pour avoir du poids lors des négociations, un maximum d'employé-e-s doivent être syndiqué-e-s, il ne faut pas l'oublier. **Henriette Schaffter**

Nouvelle réglementation sectorielle de la durée du travail (BAR) P-VS

Moins d'obligations hors des tours

Le 12 décembre, la nouvelle réglementation sectorielle de la durée du travail (BAR) P-VS a été signée par les partenaires sociaux. Elle entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2017 et concerne le secteur de la Vente desservie aux CFF.

La nouvelle BAR règle désormais la participation à des for-

mations ou à des réunions de team en dehors des tours assignés. Il s'agit de séances ou autres manifestations auxquels les collaborateurs-trices participent sur une base volontaire. Une bonification en temps sera créditée sur le compte de l'employé-e, pour autant qu'il ou elle ait communiqué sa participation auparavant.

Des règles identiques pour tous Jusqu'à présent, la participa-

tion à des formations ou autres séances de team était réglée différemment selon les régions. « Les employé-e-s étaient souvent quasi obligé-e-s d'assister à des séances et cela engendrait des problèmes de respect de la LDT », explique Jürg Humi, secrétaire syndical SEV. C'est pourquoi il est désormais inscrit dans la nouvelle BAR que la participation se fait sur une base volontaire. Les employé-e-s peuvent donc ne pas assister à la rencontre sans avoir à se justifier. La BAR oblige également le responsable de team à veiller à transmettre les informations d'une autre manière appropriée afin que tous les collaborateurs-trices reçoivent les mêmes informations essentielles, indépendamment de leur présence ou



De gauche à droite: Alberto Bottini, Barbara Burri, Peter Käppler, Manuel Avallone et Bruno Zeller.

absence lors de la réunion.

Pauses: 90 minutes maximum Par ailleurs, les partenaires sociaux ont convenu que les pauses seraient réduites dans la mesure du possible à une durée maximale de 90 minutes par tour. « On évite ainsi que des tours prévoyant le temps de travail minimal deviennent, avec des pauses très longues,

de tours extrêmes de 14 heures », explique Jürg Humi, « il y a par contre des lieux de service, surtout des petits, où cela n'est pas applicable, puisqu'il n'y a qu'un tour par jour. » C'est pourquoi la nouvelle BAR prévoit que les pauses soient limitées à 90 minutes uniquement si cela est possible sans ressources supplémentaires.

Karin Taglang/Hes

VENTE CFF À GENÈVE

Des biscuits et une bonne nouvelle !

Mardi 13 décembre, le SEV était présent à la cafétéria du personnel de la Vente à Genève Cornavin. Valérie Solano, secrétaire syndicale à Genève, ainsi que Baptiste Morier, coach des sections CFF romandes, sont allés à la rencontre des employé-e-s de la Vente, avec deux cadeaux pour chacun: les résultats RailFit, obtenus grâce à la mobilisation du personnel, et des biscuits de Noël.

Le personnel s'est montré reconnaissant de cette visite syndicale et plusieurs personnes ont adhéré à cette occasion. Leurs inquiétudes actuellement à leur poste de travail? Certains doivent repostuler pour leur emploi, leur service étant en cours de restructuration. La manière dont ils sont informés de ce genre de bouleversement dans leur vie passe souvent assez mal. Valérie Solano résume la situation: « Tu t'investis dans quelque chose et ensuite on te fait comprendre que ça ne servait à rien, que tu es inutile et que tu coûtes trop cher. » Elle complète: « Le fait de devoir repostuler individualise et rend toutes ces personnes bien seules. » Elle a également rendu les personnes venues boire un café et partager un moment attentives à l'importance pour le

syndicat d'avoir les informations de la base, de savoir ce qui cloche, ceci en vue des prochaines négociations CCT notamment. Baptiste Morier a expliqué quant à lui que les



cotisations SEV garantissent l'indépendance du personnel syndical, qui n'a ainsi pas de fil à la patte et n'a pas à craindre les chefs, « car ils ne sont pas nos chefs ». A la Vente, ce qui inquiète, c'est la tendance à diminuer la formation et les compétences nécessaires. Ceci aura tôt ou tard des conséquences sur la qualité du service, ce qui est regrettable. Des visites seront organisées désormais régulièrement, afin de garder le contact avec les membres qui ont besoin du syndicat.

Henriette Schaffter

Le SEV saisit le tribunal arbitral contre le BLS

Cadeau empoisonné

Le cadeau du BLS à son personnel n'est pas du goût du SEV, qui saisit le tribunal arbitral pour violation du principe de la bonne foi.

Des négociations entre les syndicats et le BLS ont lieu depuis début 2015, afin de renouveler la CCT. Du côté de l'entreprise, il s'agissait surtout d'introduire un nouveau système salarial. Mais les choses ont commencé à mal tourner lorsque les syndicats n'ont pas voulu l'accepter sans discussion. Au final, il a été décidé de conserver l'ancienne CCT, avec uniquement des adaptations rédactionnelles. Ensuite, entre deux négociations salariales, le BLS a communiqué de nouvelles conditions de travail sous le slogan « Du temps pour moi – et pour ma famille » (voir encadré), avec notamment des améliorations du congé maternité et du congé paternité, deux points réglés dans la CCT. Le processus utilisé, c'est-à-dire la prise de décision unilatérale,

sans avoir consulté les syndicats auparavant, a été la goutte d'eau qui a fait déborder le vase. C'est pour cette raison que le SEV saisit le tribunal arbitral, suivi par les deux autres syndicats. Il ne s'agit pas de refuser un cadeau de l'employeur mais bien de dénoncer la façon de faire du BLS.

Un cadeau qui n'en est pas un Les membres de la communauté de négociations à propos du paquet « Du temps pour moi »: « La manière qu'ils ont utilisée pour appliquer cela nous énerve et ne va pas du

tout avec le principe de bonne foi. » Le tribunal arbitral devrait maintenant constater que le BLS a maintes fois violé le principe de bonne foi envers les syndicats. L'entreprise doit rétablir le bon fonctionnement du partenariat social en prenant certaines mesures, et notamment en incluant les améliorations proposées dans la CCT. Tant que cela ne sera pas le cas, l'employeur peut décider de manière unilatérale de revenir en arrière ou de modifier le contenu. Cela ne va pas dans le sens d'un réel partenariat social.

pan/Hes

DU TEMPS « POUR SOI »

Le BLS souhaite offrir à ses employé-e-s une meilleure harmonisation entre vie professionnelle et vie privée via le temps partiel, l'achat de semaines de vacances supplémentaires et, dans certains métiers, une épargne de temps pour un congé exceptionnel. Les parents profitent de plus, après

la naissance de leur enfant, d'un congé plus généreux ainsi que de conseils individuels. En dehors de cela, chaque employé-e pourra faire appel à un conseiller externe, gratuitement et de manière confidentielle, lorsqu'il se trouve confronté à des problèmes d'ordre privé.

Sous-fédérations

Lundi 22 mai 2017 ■ **Sous-fédération VPT**
dès 9h45 Assemblée des délégués
Egghölzli, Berne

Afin de pouvoir commencer notre assemblée à 10h15 précises, nous vous prions d'être présents à 9h45 au plus tard à l'Egghölzli! (prendre le tram n° 8 jusqu'à l'arrêt Egghölzli). Veuillez vous présenter au «contrôle d'entrée» avant l'ouverture de l'AD pour la partie administrative de l'organisation (vérification des mandats, remise de documents, etc.).

Journées de branche VPT 2017

■ **Branche navigation**: mercredi 25 janvier dès 10h15, Lucerne, sur le MS SGV.

Focus sur les compagnies suivantes: Lago Maggiore (NLM), Lago di Lugano (SNL), Untersee und Rhein (URh) et Lac de Neuchâtel (LNLM).

■ **Branche Bus-Gatu**: jeudi 23 février dès 10h15, Olten, à l'hôtel Olten.

Thème: bus longues distances et conséquences ainsi que la pétition «Via sicura».

■ **Branche Rail**: jeudi 9 mars dès 10h15 au Rigi, à l'hôtel Rigi Kulm.

Thème: les problèmes de santé liés aux différences d'altitude pendant le travail.

■ **Branche Pensionnés**: mardi 14 mars dès 10h15 à Olten, à l'hôtel Olten.

Thème: «Prévoyance 2020». Présentation du Conseil suisse des aînés (CSA).

Pour toutes les journées: infos et inscription sur www.vpt-online.ch.

Pour la journée de branche «Pensionnés», l'inscription est possible via ton président de section ou via le secrétaire syndical Vincent Brodard (031 357 57 57).

Sections

Vendredi 23 décembre ■ **Cave GESTL**
de 15h à 22h Grande ouverture

Nous vous attendons nombreux. Des vins de qualité vous seront présentés pour vos repas de fin d'année. N'oubliez pas de venir chercher vos commandes. Nous vous souhaitons d'agréables fêtes de fin d'année, et nous vous remercions de votre fidélité tout au long de l'année.

Votre comité GESTL

Mardi 21 mars 2017 ■ **VPT tl**
Assemblée générale

Le comité a le plaisir de souhaiter à tous ses membres actifs et retraités un joyeux Noël et une bonne année 2017. Actifs et retraités, nous vous donnons d'ores et déjà rendez-vous à notre assemblée générale. Le lieu et l'heure vous seront communiqués en temps voulu. **Le comité**

Décès

Bruhart Henri, retraité, Villars-sur-Glâne; décédé dans sa 93^e année. VPT tpf Réseau urbain.

Crevoiserat Adelheid, veuve de Germain, Biel/Bienne; décédée dans sa 79^e année. PV Biel-Bienne.

Derungs Yves, Villy le Bouveret; décédé dans sa 57^e année. VPT TPG.

Eggertswyler Marius, employé d'administration, Villars-sur-Glâne; décédé dans sa 93^e année. PV Fribourg.

Fankhauser Erwin, mécanicien, Sonceboz-Sombeval; décédé dans sa 91^e année. PV Jura.

Gondoux Pierre, employé aux manœuvres, Yverdon-les-Bains; décédé dans sa 69^e année. PV Vaud.

Helper Henri, retraité, Pully; décédé dans sa 96^e année. PV Vaud.

Emilie Lin, veuve de Georges, Nidau; décédée dans sa 89^e année. PV Biel/Bienne.

Millet Andrés, contrôleur matériel roulant, Miramar Valencia; décédé dans sa 86^e année. PV Genève.

Pittet Marina, veuve d'Eric, Lausanne; décédée dans sa 82^e année. PV Vaud.

Poget Gilbert, retraité NStCM, Prangins; décédé dans sa 95^e année. VPT NStCM-TPN-Téledôle.

Reuse René, chef de train, St-Maurice; décédé dans sa 85^e année. PV Valais.

Wytenbach Patrick, conducteur TPG, Meyrin; décédé dans sa 57^e année. VPT TPG.

■ Commission centrale TS

« Le remboursement dépérit à l'atelier d'Olten »

Lors de la séance d'information P-OP du 1^{er} décembre 2015, les partenaires sociaux ont été informés de la situation tendue concernant le remboursement à l'atelier d'Olten. A l'époque, on avait été informé des efforts de la part des responsables du service qui généraient des commandes internes/externes pour le remboursement. Des petites commandes pour la répartition et la technique de la flotte ont pu être honorées. Deux offres ont été faites pour CFF Historic. Malheureusement le service de remboursement n'a pas reçu le contrat. Des demandes ont été faites auprès des entreprises de transports d'agglomération et ferroviaire. Seule une commande du RBS est dans le pipeline.

Projets de modernisation terminés
Du fait que les projets de modernisation Domino, Eurocity et Bpm sont terminés, le volume des mandats a passablement diminué au rembour-

rage. La charge actuelle et à venir prévoit un effectif du personnel de 16 postes à temps complet (volume de production 2000 heures par mois), actuellement l'effectif du personnel est de 26,5 postes à temps complet (volume de production 3500 heures par mois). Ainsi, dans les prochains temps ce seront 10,5 postes à temps complet qui seront supprimés dans le remboursement. Au vu de cette réduction programmée, des discussions personnelles ont eu lieu avec les collaborateurs et collaboratrices concernés.

Discussion dans la surface avec le personnel

Sur demande du SEV, on a pu organiser le 25 novembre 2016 une discussion avec les personnes touchées à l'atelier d'Olten. Au début de l'assemblée, les chefs étaient présents pour répondre aux questions des collaborateurs. Sur diverses questions, ils ont répondu de ma-

nière vague et n'ont pu donner que des explications évasives. Ils ont dû admettre que les présentations sur les heures et les charges de production n'étaient pas assez bien faites et qu'elles amenaient plus de confusion que de réponses.

Un vœu: «Que la hiérarchie ait plus de compétences sociales»

Depuis que l'on a pris connaissance du projet le 10.11.2016, diverses discussions ont eu lieu. Des premiers et deuxièmes entretiens ont eu lieu avec les supérieurs afin de proposer des solutions aux personnes touchées. «La situation est vraiment tendue au remboursement de l'atelier d'Olten», raconte le secrétaire syndical Jürg Hurni. La réorganisation en cours, où 10,5 des 26,5 postes disparaîtront d'ici le 1er juillet 2017, a mis en évidence un management qui fait l'unanimité contre lui. «Nous avons rencontré le personnel concer-

né le 25 novembre et le mercredi 14 décembre, indique Jürg Hurni. Sur les postes qui disparaissent, trois personnes iront au Centre du marché du travail, trois autres ont reçu des offres de retraites anticipées. Ce qui est déplorables et inadmissible, c'est que la supérieure hiérarchique fait pression sur elles pour qu'elles acceptent ces offres et signent, sans leur laisser le temps de réfléchir!» Un autre employé a trouvé un poste, mais il en reste trois qui n'en ont toujours pas. Un autre élément suscite l'incompréhension: «L'ensemble de l'équipe des poseurs de sols n'a plus de travail. Qui va le faire maintenant? Ce travail sera-t-il externalisé?», craint Jürg Hurni. De son côté le président Central TS, Werner Schwarzer, a un vœu personnel pour Noël: «Que la hiérarchie ait plus de compétences sociales».

Danke – Merci – Grazie

Voici que l'année tire déjà à sa fin et nous aimerions profiter des derniers jours pour vous remercier de votre active collaboration et de votre soutien à tous les niveaux. La période de fêtes qui débute est pour beaucoup l'occasion de passer un temps précieux en communauté, en famille et avec des amis. Même si l'année tire à sa fin, nous retrouverons l'année prochaine notre travail ainsi que tous les changements qui vont avec. Lançons-nous à corps perdu dans ces défis et trouvons ensemble des solutions! Nous vous adressons, à vous et vos familles, nos meilleurs vœux pour les fêtes de Noël et la nouvelle année, et vous remercions pour votre confiance. **SEV-TS**

La prochaine séance de la commission centrale aura lieu le 13.01.2017.



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

Préavis Congrès SEV 2017

Le 79^e Congrès SEV aura lieu le 23 et 24 mai 2017 à Berne.

Ordre du jour

1. Ouverture du congrès
2. Vérification des mandats
3. Election des scrutateurs et de la secrétaire du jour
4. Procès-verbal de décisions du 78^e congrès ordinaire du 28 mai 2015
5. Exposé du président SEV
6. Elections
 - 6.1. Direction syndicale SEV: période administrative 2017-2021
 - 6.2. Présidence du comité SEV: période administrative 2017/2018
 - 6.3. Commission de gestion SEV, membres et membres remplaçants
7. Rapport social SEV 2017
8. Propositions de la commission de gestion SEV
9. Textes d'orientation 2017-2019
10. Propositions au congrès
11. Révision des statuts et règlements SEV
12. Résolutions
13. Divers

Propositions au Congrès

Les propositions peuvent provenir:

- du comité SEV
- de la direction SEV
- des sous-fédérations
- des sections
- des commissions.

Les propositions doivent parvenir par écrit au secrétariat central SEV à Berne à l'attention de Christina Jäggi deux mois avant le Congrès, donc au plus tard le jeudi 23 mars 2017.

Comité SEV

Abonne-toi dès maintenant à la newsletter de contact.sev: sev-online.ch/fr/newsletter



■ PV Valais

Fête de Noël à la salle communale de Martigny

51 membres ont participé à la fête de Noël de la PV Valais le 6 décembre 2016 à Martigny dans une ambiance chaleureuse.

Nous avons apprécié les talents culinaires de notre traiteur Hilaire Pierroz avant de participer à la traditionnelle loterie. Cette fête est l'occasion

d'une rencontre avec des collègues perdus de vue. Les souvenirs et les anecdotes se partagent dans la bonne humeur. Bravo à ceux qui nous ont rejoints en surmontant un handicap ou les difficultés dues à l'âge pour se déplacer.

Notre prochain rendez-vous sera l'assemblée générale du 9 mars également à Martigny.

Le comité

■ PV Biel/Bienne

Fête de la Saint-Nicolas

Encadré par le groupe musical «Jäisbärg-örgeler», notre président Ruedi Flückiger, soutenu par le président central PV Ricardo Loretan, a remis les diplômes d'honneur aux jubilaires présents pour les 40, 50, 60 et 70 ans de sociétariat SEV.

La fête a eu lieu dans la salle bien décorée du restaurant de la gare de Brügg remplie jusqu'à la dernière chaise. Sous la direction de Willi Lack, le Chœur d'hommes des cheminots pensionnés a donné, par ses chants, une bonne ambiance de fête.



Notre section fêtera l'année prochaine ses 100 ans d'existence. Le 16 août 2017, un voyage avec un train spécial aura lieu et le 9 novembre 2017 une fête du jubilé sera organisée. Les membres recevront les informations utiles dans les prochains mois. Les conversations et les échanges

mutuels ont fusionnés pendant que le personnel du restaurant servait l'assiette chaude offerte par la section ainsi que le dessert. Le service fut impeccable! Merci.

R. Drewes / adaptation française : J.-C. Amiet

Journal des CFF

Digital pour tous

Fin octobre, tous les pensionné-e-s apprennent de la part des CFF la suppression des Rail Checks.

Dans le même courrier, il était indiqué que le personnel actif des CFF ne recevrait plus le journal «En route» en format papier, mais uniquement sous

la forme digitale, ceci dès début 2017. Pour les pensionnés, une version papier paraîtra quatre fois par année, et ce sera en fait un condensé des articles les plus intéressants. Ce qui n'a pas été indiqué dans ce courrier, c'est le fait que les pensionné-e-s peuvent recevoir la version digitale du journal (il ne faut pas oublier

que notre génération est de plus en plus connectée)! Et pour celles et ceux qui l'ignoraient encore, il existe un site internet CFF pour les pensionné-e-s. Les explications pour l'atteindre se trouvent sur www.sev-pv.ch.

Commission centrale PV

IMPRESSUM

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

ISSN 1662-8462

Tirage: 10404 ex. (total 42010 ex.), certifié REMP au 24.10.2016

Editeur: SEV, www.sev-online.ch

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

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

Abonnements et changements d'adresse:

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

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

Préresse: AZ Medien, Aarau; www.azmedien.ch

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

La prochaine édition de contact.sev paraîtra le 26 janvier 2017. Le délai rédactionnel pour l'agenda est fixé au 19 janvier à 10h. Pour les annonces, le délai est fixé au 17 janvier à 10h.

Angle droit

Temporaires: bénédiction ou malédiction?

Malgré les progrès réalisés par les CFF en ce qui concerne le personnel temporaire (en partie grâce à l'accord conclu entre les CFF et le SEV), tous les problèmes n'ont pas encore trouvé de solution.

Un engagement temporaire ou un contrat de durée limitée peut aussi être dans l'intérêt des travailleurs. Mais en premier lieu, ce sont les employeurs qui profitent de cette forme d'emploi.

Ci-après, nous aimerions soulever deux problèmes bien distincts qui peuvent surgir dans un engagement temporaire ou un emploi de durée limitée, et qui ont déjà nécessité des interventions du team d'assistance judiciaire du SEV.

Obligation de chercher un emploi en cas de chômage

La loi oblige les chômeurs à rechercher du travail dans une certaine mesure. Cette obligation débute dès la fin des rapports de service, voire même déjà avant la fin du contrat de durée limitée, donc avant d'être véritablement au chômage. Concrètement, elle s'applique déjà durant le délai de résiliation et pour les contrats de durée limitée, pendant les trois derniers mois de l'engagement. Un exemple: un travailleur temporaire qui avait un contrat limité à trois mois s'est vu pénalisé de douze jours parce qu'il n'avait pas suffisamment fait de recherches d'emploi pendant son temps d'engagement. Son argument était qu'il comptait sur un enga-

gement fixe à la fin de son contrat de durée limitée, argument qui n'a pas été retenu en raison d'un manque de preuves.

Droit au salaire en cas de maladie

Etant donné que les contrats de durée limitée se terminent automatiquement à la fin du contrat, sans résiliation, les protections contre le licenciement en cas de maladie, de maternité et de service militaire ne sont pas applicables. Ainsi aux CFF par exemple, le droit au salaire de deux ans se termine plus tôt en cas de contrat de durée limitée. Si l'employeur a conclu une assurance perte de gain collective pour le versement du

salaire en cas de maladie, il est possible de poursuivre cette assurance en tant que personne privée. Mais les assurances perte de gain ont également leurs pièges. Le team d'assistance judiciaire du SEV a dû intervenir à plusieurs reprises et il lui est arrivé d'obtenir une prolongation du versement des indemnités journalières... notamment la fois où le médecin-conseil de l'assurance avait toutefois certifié que la personne assurée était en incapacité totale de travailler dans sa profession de base mais pas dans son activité de remplacement.

L'équipe de la protection juridique

EN VITESSE

Protester, ça paie

■ A Giubiasco, une pétition avait circulé, réunissant plus de 7500 signataires, afin de protester contre la fermeture des guichets, gérée par une association qui réinsère des personnes en situation de handicap.



La pression a finalement payé puisque certes il n'y aura plus de vente de billets au guichet mais le conseil à la clientèle par contre continuera à se faire sur place. Les personnes en formation issues de l'association seront intégrées à la vente de billets au Centre de voyages de Bellinzone. **Pro Bahn/SEV**

INFO

Mise en œuvre de l'art. 121a: la menace est écartée

C'est maintenant sûr: il n'y aura pas de nouveau système de contingents en Suisse. La menace planait depuis l'acceptation de l'initiative UDC contre l'immigration de masse. On a réussi à l'éviter. La préférence donnée aux chômeurs et chômeuses qui a été adoptée est le fruit d'une coalition entre le PS et le PLR. Elle a été initiée au Conseil des Etats. Cela a été possible grâce à la votation sur l'initiative de mise en œuvre de l'UDC du 28 février 2016. La nouvelle coalition a été nécessaire parce que la proposition «fidèle» du Conseil fédéral de mettre en œuvre unilatéralement l'initiative UDC contre l'immigration de masse en ayant recours à des contingents menait directement à l'impasse. L'obligation d'annonce des postes vacants est la base de la préférence donnée aux chômeurs et chômeuses dans des professions qui connaissent un

chômage au-dessus de la moyenne. L'annonce aux offices cantonaux de placement doit redonner une chance aux personnes plus âgées en recherche d'emploi. A l'heure actuelle, malgré de bonnes qualifications, elles ne sont souvent même pas invitées aux entretiens d'embauche. L'USS a élaboré la proposition de l'obligation d'annonce il y a une année et l'a présentée au public en janvier 2016. La loi qui vient d'être décidée s'appuie là-dessus.

Trois axes clairs dès le départ

Les syndicats avaient défini une ligne claire après le 9 février 2014 qui se basait sur trois axes: 1. Maintien des bilatérales; 2. Pas de nouvelles discriminations; 3. Plus et pas moins de protection pour les salarié(e)s. Les deux premiers objectifs sont atteints. Les progrès sur le troisième objectif sont certes

insuffisants, mais quand même mesurables. La lutte pour de meilleures mesures de protection, une couverture plus large des conventions collectives de travail et surtout aussi pour qu'elles soient mieux appliquées doit être poursuivie. C'est aussi valable pour la nouvelle obligation d'annonce des postes vacants. La mise en œuvre dans la pratique sera déterminante. Les autorités et surtout les patrons sont maintenant tenus de le faire. Il vaut ainsi la peine, même par vent contraire, de lutter pour des positions élémentaires. L'expérience faite avec la préférence donnée aux chômeurs et chômeuses le montre une fois de plus. Il faut pour cela que les esprits soient clairs, il faut du discernement et parfois une certaine mobilité. Pour la population active, pour l'économie et pour la Suisse.

Paul Rechsteiner,
président de l'USS

Externalisation du Service médical CFF

Décision erronée

Les partenaires sociaux s'étaient opposés dès le départ à la solution dévoilée le 19 décembre par les CFF. En effet, l'externalisation constitue une perte de compétences alors que les spécificités des métiers du rail nécessitent un savoir-faire particulier.

Ces compétences sont particulièrement nécessaires aux employé-e-s qui sont dans un processus de réintégration et qui sont accompagné-e-s par le Service médical des CFF. Le projet des CFF n'est pas pertinent et les partenaires sociaux le leur ont fait savoir depuis une année. Il va dans le sens d'une déshumanisation d'un Service médical réduit à des critères aléatoires de qualité, au lieu de veiller à la santé du personnel, afin d'assurer la sécurité de l'exploitation ferroviaire, des clients du rail ainsi

que de la population suisse.

D'autres variantes pas étudiées
Le SEV, l'ACTP, transfair et le VSLF avaient demandé l'analyse de la pertinence de la création d'une filiale, au cas où les CFF tiendraient absolument à l'externalisation du Service médical, comme c'est le cas avec login pour la formation de base. Ce serait en effet bien plus approprié qu'un transfert à des tiers. Il n'y a malheureusement pas eu d'étude objective de cette variante de la part des CFF. Les partenaires sociaux avaient aussi proposé que d'autres variantes soient étudiées telles que la reprise du Service médical par l'Office fédéral des transports (OFT) ou la location du personnel qualifié du Service médical à l'entreprise reprenante. Cette dernière variante aurait permis aux collaborateurs de rester au sein des CFF.

SEV

Action du SEV le 8 décembre à Genève et Zurich

Non aux Dumpingbus

Le SEV a tiré la sonnette d'alarme le 8 décembre contre le dumping social et salarial des bus longues distances, Flixbus en tête. Avec une action forte en présence des médias à Zurich et à Genève.

Après un point presse à Zurich, notre secrétaire syndical SEV Roman Gugger a voyagé à bord du Flixbus reliant Constance à Lyon. Sans surprise, après un trajet de près de cinq heures (!) dans des conditions peu confortables (le président du SEV Giorgio Tuti et la vice-présidente Barbara Spalinger en ont eu pour 2h45 en train!), Roman Gugger est arrivé dans la cité de Calvin sans subir aucun contrôle. Avec lui, une autre voyageuse et deux journalistes ont violé l'interdiction de cabotage, après être partis de Zurich le matin à 9h45. Au lieu d'être accueillis par des contrôleurs de l'Office fédéral des trans-

ports (OFT), les passagers du Flixbus ont eu droit à l'action des militant-e-s genevois-e-s du SEV. «L'OFT se doit d'effectuer plus de contrôles et de sanctionner plus durement des entreprises comme Flixbus qui veulent concurrencer le rail en ne respectant pas la législation. C'est de la concurrence déloyale!», a tonné Giorgio Tuti. Car il est interdit à Flixbus, qui sous-traite des trajets transfrontaliers, de proposer des parcours entre deux villes suisses. Si les voyageurs sont effectivement informés de l'interdiction de cabotage, la facilité avec laquelle l'on quitte le véhicule n'est plus à prouver.

Des salaires de misère

Les prix défilant toute concurrence se font sur le dos du personnel. «Les conditions de travail des conducteurs et des conductrices sont inférieures à la moyenne. En Suisse, le personnel roulant des bus devrait gagner au moins 4500 francs par mois. En Allemagne, les

bus low cost paient leur personnel en moyenne 1967 euros par mois. En France, les salaires se situent à 1500 euros. En outre, le personnel roulant est soumis à la loi sur la durée du travail en Suisse. Elle garantit des pauses durant la conduite. C'est important pour le chauffeur, mais évidemment aussi pour la sécurité des voyageurs», rappelle Barbara Spalinger qui a offert du chocolat au conducteur du Flixbus à la gare routière de Zurich, lequel travaille en l'occurrence pour un sous-traitant (du nom de Voyages Just).

Autre élément: la participation dérisoire de ces bus low cost aux frais d'infrastructure. «La société Flixbus paie 15 francs par jour pour traverser la Suisse en guise de forfait pour la redevance poids lourds. Et elle paie moins d'un franc de l'heure à Zurich pour parquer son véhicule...», explique Barbara Spalinger.

Alors que la Confédération a investi des milliards dans le rail, elle n'exclut pas de concurrencer en octroyant des concessions longues distances aux bus. Le SEV ne va pas lâcher le morceau.

Vivian Bologna



A Genève (en haut), Gilbert d'Alessandro et Giorgio Tuti entourent le conducteur du Flixbus. Sur l'image du bas, une délégation du SEV a rencontré la presse à Zurich.

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



Le concours de **contact.sev**

Les photos de notre concours représentent un lieu ou un objet en rapport avec les transports publics et leur environnement. De la station photographiée cette fois-ci partent un train à crémaillère et un téléphérique, en direction des neiges éternelles. Le ou la gagnant-e sera tiré-e au sort parmi les réponses correctes et gagnera un chèque Reka d'une valeur de 40 francs.

Solution du concours paru dans *contact.sev* n° 21:

les «Officine» de Bellinzone.

Le sort a désigné Piero Menucelli, domicilié à Bellinzone; membre de la section PV Ticino e Moesano.

Il gagne un set d'écriture Caran d'Ache.

Conditions de participation

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

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

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

Dernier délai de réception des réponses: mercredi 18 janvier 2017.