

## CCT-tl

La procédure de consultation est lancée. La parole est à la base.

Page 5



## Amélioration de la CCT chez Swiss

Le personnel de Swiss peut profiter de la bonne marche des affaires de la compagnie d'aviation. La CCT sera améliorée.

Page 4



## Grandes lignes

Concessions BLS et CFF: pas d'accord. Lettre à Leuthard.

Page 9

Interview du conseiller fédéral Alain Berset, père de la réforme du système des retraites

# PV 2020: deux fois oui

**Le 24 septembre nous voterons sur la réforme Prévoyance vieillesse 2020 et sur l'augmentation de la TVA pour financer l'AVS. Le conseiller fédéral Alain Berset défend sa réforme des retraites qu'il juge équilibrée et que le SEV recommande de soutenir.**

Maintien du niveau des rentes, stabilisation de l'AVS jusqu'en 2030, améliorations pour les femmes qui travaillent à temps partiel et les chômeurs âgés sont tous de bons motifs pour voter oui. « L'enjeu est de taille » avance Berset - parce qu'il en va de l'institution la plus importante de notre état social et du contrat entre les générations. Convaincu, le SEV dit aussi oui. Opposant à PV 2020, Gilles Scuiller critique la hausse de l'âge de la retraite des femmes et la baisse du taux de conversion.

Pages 3, 9 - 13 et 18



Le conseiller fédéral socialiste Alain Berset en première ligne pour défendre sa réforme.

## elvetino entre satisfaction et préoccupations

Les négociations pour le renouvellement de la CCT se sont conclues de manière très satisfaisante, mais quelques nuages planent au-dessus du personnel. Non seulement le directeur a été licencié avec effet immédiat, mais il y a une pression croissante sur le personnel contrôlé et soumis à des critères d'évaluation. En vue de futurs licenciements?

Page 20

Conflit NLM au Lac Majeur • une nouvelle phase s'ouvre qui s'annonce complexe

## En avant toute vers une nouvelle CCT

■ La vice-présidente du SEV Barbara Spalinger revient dans une interview sur la grève victorieuse de 20 jours à la NLM sur le Lac Majeur. Une nouvelle phase s'ouvre maintenant: la négociation d'une nouvelle CCT avec le consortium repreneur, condition imposée par le canton. Le travail s'annonce complexe car d'un côté il y a nos collègues licenciés de la NLM - tous syndiqués et



motivés à lutter - de l'autre côté il y a le personnel SNL qui a décidé de suivre la ligne imposée par la direction. Direc-

tion qui, nous le rappelons, a annulé la CCT. Entre-temps, les syndicats, guidés par le secrétaire syndical du SEV Angelo Stroppini, ont écrit une lettre au directeur de la SNL Agostino Ferrazzini, en demandant une rencontre d'ici fin septembre. Il devient urgent de rétablir un partenariat social.

Pages 2, 5 - 6

## EN VITESSE

## Le Jura ouvre ses bras aux bus low-cost

Le SEV juge irresponsable la volonté du canton de Jura d'ouvrir son réseau de bus à la concurrence dès le printemps prochain: une politique favorisant le dumping social et salarial. Pour le SEV, les pressions sur les conditions de travail ont un impact sur la qualité des prestations. Le SEV n'acceptera pas des détériorations sans réagir.

## 825 signatures à Bâle

Bâle • Face à la dégradation de leurs conditions de travail, le personnel, soutenu par les sections du SEV, a lancé une pétition dans laquelle il invite les CFF à améliorer d'urgence la situation. Plus de 825 collègues travaillant à Bâle ont signé la pétition remise aux CFF le 25 août. La direction a promis d'examiner la demande.

## À la mémoire d'Eric Decarro

Triste nouvelle. Eric Decarro est décédé le 4 août, des suites d'une longue et pénible maladie. Président de la Fédération du syndicat des Service publics (SSP) de 1995 à 2003, Eric Decarro était un syndicaliste engagé. Ce fut notamment le cas lors du référendum contre l'Arrêté urgent sur le chômage de 1997 qui a permis d'éviter que les conditions de vie de dizaines de milliers de personnes ne se dégradent, ou de la campagne contre la libéralisation du marché de l'électricité en 2003. Dès les années 90, Eric Decarro s'est fortement investi dans le mouvement altermondialiste. Il a participé activement à des mobilisations contre l'OMC, le WEF ou le G8. Il fut également l'un des principaux initiateurs du Forum social suisse.



Application suspecte des nouveaux profils professionnels à la division Voyageurs des CFF

## Le SEV n'accepte pas

**2774 collaboratrices et collaborateurs du domaine Operating à la division Voyageurs des CFF reçoivent à la fin de l'année de nouvelles descriptions de poste basses sur les nouveaux profils professionnels. Pour 727 d'entre eux, la nouvelle fonction signifie un niveau d'exigences plus élevé. Mais pour 227, le niveau d'exigences est plus bas. Le SEV et la commission du personnel n'acceptent pas les rétrogradations.**

On redoute qu'en réalité les exigences ne baissent pas, resp. que la baisse ne se produira que sur le papier, donc au niveau des descriptions de poste – que les CFF ne veulent pas mettre sur la table... «Nous constatons que les répercussions sur le personnel n'ont pas été présentées de manière transparente» écrit le SEV dans

sa prise de position du 14 juillet au sujet des attributions de postes et des nouvelles classifications suite au projet «Profils professionnels Operating». Operating (OP) a présenté pour la première fois en juin 2016 ce projet aux partenaires sociaux et l'a soumis à la commission du personnel (CoPe) dès septembre pour consultation. Mais toutes les suggestions et demandes de modification de la CoPe ont été ignorées et refusées par l'unité d'affaires dans une prise de position dont les arguments n'étaient pas convaincants. Dans le cadre du projet, des nouveaux profils professionnels ont été élaborés pour les domaines Kaizen, maintenance, nettoyage, manoeuvre et logistique. Sur cette base, au printemps 2017 les spécialistes RH ont établi des descriptions de poste et fixé des niveaux d'exigences. Ensuite ils ont attribué les nouvelles descriptions de poste, resp. les fonctions tout d'abord aux chefs/fes de team, puis aux collaboratrices et aux collaborateurs.

## Rétrogradations



Technicien de maintenance au centre d'entretien Zurich-Herdern.

## imcompréhensibles

Le résultat a été présenté aux partenaires sociaux le 22 juin 2017 lors de la 3e séance de l'organe d'accompagnement des profils professionnels OP. Le SEV a exigé une procédure de consultation et dans sa prise de position, il a émis des critiques surtout sur les rétrogradations et le manque de transparence, en particulier le refus des CFF de lui laisser consulter les descriptions de postes. Sans cela, il n'est pas possible de saisir les changements dans les différentes tâches des fonctions. Et c'est pourquoi le SEV tient à pouvoir consulter ces descriptions de postes.

Le SEV craint que les personnes touchées devront accomplir des tâches comportant des exigences plus élevées. Il a remis en question dans la technique de la maintenance la répartition des nouveaux niveaux de technique 1 à 4. Il n'est pas facile de fixer les limites dans la pratique et les besoins en personnel ne sont pas encore définis.

## Pas de concession

Le service RH de la division Voyageurs maintient toutes les rétrogradations selon sa réponse du 25 juillet au SEV. Il ne veut rien savoir des reproches liés à la transparence et répond qu'il est de coutumes aux CFF

## Comité SEV

## Retour sur une grève exemplaire

**Lors de sa séance du 18 août, le comité est revenu sur la grève exemplaire des collègues de la NLM qui a duré 20 jours. Il a aussi pris des mesures pour le recrutement.**

«Les collègues ont tenu 20 jours! Cette grève a été exemplaire. Nous pouvons être fiers des militants que nous avons et du personnel syndical et administratif qui les encadre!», a insisté le président Giorgio Tuti. De son côté, la vice-prési-

dente Barbara Spalinger est revenue sur la solidarité exprimée par les collègues des autres lacs «qui sont venus en soutien au Tessin, parfois en uniforme de travail». Si le personnel de la NLM a vu ses revendications satisfaites (voir en page 6), le SEV sait que le plus dur reste à faire puisqu'il faudra négocier une nouvelle CCT pour tout le personnel repris par le consortium. «Or, les salaires sont nettement plus bas au sein de la Société de navigation du lac de Lugano que sur le bassin suisse du Lac Maggiore», a rappelé Giorgio Tuti.

La grève à la NLM et celle aux tpg en 2014 ont mis en lumière l'obsolescence de deux règlements : celui sur le fonds de lutte SEV et celui sur les mesures de luttes. Le comité a approuvé le principe d'un seul règlement que la direction syndicale va maintenant réaliser.

## Soutien financier pour le recrutement

Le comité a aussi pris des mesures afin de renforcer le recrutement des membres en cette seconde partie d'année. Tout le monde est d'accord sur la nécessité d'agir. Res-

taut à définir les moyens. Le comité a décidé que les recruteurs et recruteuses toucheraient un bon Reka de 100 fr. en plus des 50 fr. usuels. Les personnes de confiance ou les comités qui organiseront des rencontres sur le terrain pour les non-membres obtiendront aussi ces bons Reka d'une valeur de 100 fr. valables dans les offres de vacances Reka. Enfin, les sous-fédérations vont activer les nombreux recruteurs (quelque 1600 personnes!) afin de faire appel à leurs compétences particulières en matière de recru-

## les rétrogradations

qu'aucune description de poste cadre ne soit présentée.

## Attributions suspectes

La répartition des collègues dans les nouvelles fonctions, resp. les nouveaux postes, manque aussi de transparence. Le 22 juin dernier, dans le cadre de l'organe d'accompagnement, RH P a expliqué que quatre critères ont été pris en compte, chacun à 25%: les aspects sociaux (entre autres l'âge, les années de service), le comportement (p. ex. les mesures légales), la formation (p. ex. la qualification) et les prestations (p. ex. l'évaluation du personnel). Le SEV a exigé le 14 juillet que le critère du comportement soit biffé, étant donné qu'il s'agit d'une tâche de direction; il est inacceptable de pénaliser des salarié-e-s lors de l'application de nouveaux profils professionnels.

Les CFF ont répondu le 25 juillet que l'attribution des postes avait d'abord été faite sur la base des activités réalisées jusqu'alors et des qualifications de chacun. Le catalogue des critères devait être appli-

qué seulement dans certains domaines et le critère du comportement n'avait pas été pris en compte pour les attributions. Le SEV et la CoPe ne comprennent pas comment ont été attribués plusieurs postes.

## Séances d'information

En août, OP a commencé à organiser des séances d'information sur les répercussions des nouveaux profils professionnels pour le personnel, les chefs/fes de team ayant été auparavant informé-e-s. Depuis la mi-août, des entretiens se déroulent avec le personnel.

La CoPe «surface» organise des journées d'information de son côté afin de présenter sa collaboration dans ce projet comme le prévoit la CCT CFF (annexe 9, art. 26) et d'apporter de l'aide aux personnes touchées. Le SEV a été également invité afin de répondre aux questions juridiques. Plusieurs séances ont eu lieu. Prochaines dates sous [www.sev-online.ch](http://www.sev-online.ch) (dans le même article à la rubrique «Actuel»).

Personnes de contact:

■ au secrétariat central SEV:

juerg.hurni@sev-online.ch  
■ pour la CoPe et SEV-TS:  
christoph.geissbuehler@sev-ts.ch **Markus Fischer/mv**

## 227 rétrogradations

■ 13 coaches Kaizen, bien qu'aucune tâche ne leur soit retirée et au contraire que leurs exigences augmentent;

■ 139 techniciens de maintenance dans la mise à disposition des trains (ZBS);

■ 37 personnes dans des fonctions de cleaning (ZBS);

■ 2 spécialistes de manoeuvre et 5 mécaniciens de catégorie A40 (ZBS) et 1 spécialiste de manoeuvre (domaine FZI);

■ 23 techniciens de maintenance (domaines FZI) et logistique du matériel (MLO);

■ 7 logisticiens MLO.

## CFF INFRA

## I-FN: problèmes de planification des intervalles

Depuis plusieurs mois, le SEV a été informé de graves problèmes dans la planification des intervalles, dans le domaine Horaire et Design du réseau de la division Infrastructure des CFF. Suite à l'intervention du SEV, une séance a eu lieu avec les responsables des CFF.

Les échos de Zurich et Lausanne et les documents reçus ont montré que la pression sur le personnel est énorme car les mandats peuvent tout juste être effectués dans les délais impartis. Les responsables des CFF confirment les problèmes mais ils prétendent qu'il y a

déjà eu des améliorations, resp. qu'il va y en avoir dans un futur proche.

Pour le SEV, il est très important que les collaboratrices et collaborateurs ne soient pas mis à trop rude épreuve par les réorganisations et les suppressions de personnel et que les conditions de travail permettent de réaliser des prestations de bonne qualité. Si la planification des intervalles n'est pas faite de manière optimale ou si les délais sont trop brefs, le résultat sur les coûts dépassera toutes les économies réalisées sur les postes. Le sujet reste d'actualité.

**Urs Huber**

## ÉDITO

«Prévoyance vieillesse 2020». Cette réforme complexe est cruciale pour les travailleurs et travailleuses. Les finances de l'AVS seront déficitaires avec l'arrivée des baby-boomers à la retraite, tandis que les caisses de pension peinent à garantir le niveau des rentes. Le Congrès du SEV ne s'y est d'ailleurs pas trompé puisqu'il a largement voté le papier d'orientation «Politique sociale» en mai dernier, soutenant ainsi PV 2020.

«Prévoyance vieillesse 2020 apporte d'importantes améliorations pour les travailleurs et travailleuses.»

Giorgio Tuti

Le SEV s'engage donc énergiquement en vue d'un double oui le 24 septembre prochain. Le projet soumis apporte d'importantes améliorations pour les travailleuses et les travailleurs en renforçant l'AVS puisque les nouveaux retraités toucheront 70 fr. de plus chaque mois

pour les personnes seules et 226 fr. pour les couples! Alors que les opposants ne veulent surtout pas d'une hausse de l'AVS – bien trop solidaire à leurs yeux – le mouvement syndical défend depuis longtemps la valorisation du premier pilier. Et les femmes, qui versent 38% des cotisations AVS, touchent 56% de ses prestations. C'est dire si cette réforme est donc importante pour elles, malgré la hausse de 64 à 65 ans de l'âge de la retraite des femmes. Car malgré cet aspect négatif, c'est bien le paquet dans son ensemble qu'il est nécessaire d'évaluer. Avec les 70 fr. supplémentaires, les femmes qui touchent 1700 fr. ou moins de rente AVS pourront prendre une retraite anticipée à 64 ans sans être pénalisées financièrement.

Enfin, les bas salaires et les temps partiels seront mieux assurés au 2e pilier grâce notamment à la baisse de la déduction de coordination. Les chiffres plaident donc pour un double oui. Mais il y a aussi l'analyse politique. On sait que si le paquet est refusé, la droite viendra avec un paquet autrement plus indigeste avec pour programme la hausse de l'âge de la retraite pour toutes et tous à 67 ans.

Est-ce responsable de prendre le risque d'un tel scénario? Ou voulons-nous au contraire accepter une réforme équilibrée qui contient de nombreuses revendications syndicales?

Le 24 septembre, l'enjeu est trop important pour faire un choix purement idéologique.



Swiss-Personnel au sol

# CCT améliorée, des jalons sont posés

**Alors que plusieurs compagnies aériennes subissent une érosion des recettes, Swiss enregistre des gains considérables. Le personnel au sol aura droit à sa part: lors de négociations longues et difficiles, SEV-GATA, le secteur aérien du SEV, a obtenu des améliorations durables de la CCT, applicables au 1er janvier 2018.**

Le programme d'économies a passablement détérioré l'ambiance de travail parmi le personnel au sol. Les réorganisations successives appliquées par la maison mère Lufthansa ont contribué au démantèlement du secteur commercial. Presque chaque fonction a subi de profondes modifications. Swiss a prétendu qu'à cause de ces incessantes réorganisations, le modèle de carrière (classification des fonctions) n'a pas pu être appliqué comme prévu par la CCT actuelle. Le modèle a pu être introduit de manière adéquate seulement dans le domaine technique. C'est pourquoi Swiss a proposé de dénouer ce «noeud gordien» durant la période de validité de la CCT actuelle, en faisant une adaptation de la convention collective. En contre-partie, SEV-GATA a élaboré avec ses membres un catalogue de revendications.

## Le résultat des négociations est positif

Les adaptations suivantes entreront en vigueur au 1er janvier 2018:

■ **Caisse de pension**: la contribution de l'employeur monte à 60 %, celle de l'employé descend à 40 % (jusqu'à 50:50).

■ **Compensations variables**: le système est remplacé



Dominik Fischer et Philipp Hadorn, vice-président et président de SEV-GATA.

par le modèle «LH Success». En cas d'atteinte des objectifs à 100 %, le montant versé est de 1000 francs, le montant maximal pour 200 % est relevé à 3200 francs.

■ **Congé maternité**: 2 semaines supplémentaires, soit 16 semaines durant les deux premières années de service (droit au salaire 80 %) et 18 semaines après la 2ème année de service (100 % du salaire).

■ **Congé paternité**: Relèvement de 5 à 10 jours.

■ **Indemnités pour les licenciés**: elles sont dès maintenant intégrées dans la CCT (montant inchangé, mais jusqu'ici hors CCT).

■ **Plan social**: améliorations considérables (valables dès les prochains événements).

■ **Système salarial**: un groupe de travail est mandaté d'élaborer à l'attention de la délégation de négociations CCT un «Job Level Concept» applicable dans la réalité.

Points principaux:

■ la grille des compétences et les classifications se préparent ensemble entre partenaires contractuels, pas d'action unilatérale de l'entreprise;

■ une évolution salariale est réglée à l'intérieur des plages salariales;

■ des coûts supplémentaires importants dus au nouveau système salarial sont à éviter.

## Versements complémentaires sur la base de la grille salariale 2017

SEV-GATA exige en outre que Swiss applique correctement la grille salariale 2017 en faisant des versements complémentaires avec effet rétroactif au 1er juillet 2017. Car contrairement à ce qui avait été convenu et aux dispositions contractuelles, des collaborateurs ont été classés dans les échelons de l'ancienne CCT. Swiss a assuré qu'ils seront transférés au 1er juillet 2017 et que les adaptations salariales seront versées après coup. La nouvelle CCT n'est pas encore rédigée, ni ses annexes. Mais l'accord signé concernant sa conclusion pose des jalons importants afin qu'à l'avenir, la notion de «partenariat social» ait tout son sens aussi pour le personnel au sol de Swiss.

Philipp Hadorn, président de SEV-GATA et secrétaire syndical SEV

## CARNET DE BORD

### L'épreuve du voyage

« En voyage comme chez soi » dit la pub pour la compagnie d'aviation nationale. Les CFF ne sont pas en reste, proposant le train comme un cocon de bien-être. Fini les sacs trop lourds et encombrants, les attentes dans le froid des gares, le désagréable examen de la sécurité des aéroports, plus rien des inquiétudes pour les correspondances : l'expérience du déplacement serait devenue, mieux qu'indolore, presque souhaitable.

Cette manière de magnifier le fantasme du voyage plutôt que sa réalité, de vendre une fraction – la plus attirante – du transport, plutôt que sa quotidienneté est bien entendu très intelligente. Cette propension des entreprises de transport à attirer l'attention sur une seule part, vise tout de même à alimenter l'illusion que la plupart des usagers des transports seraient des voyageurs, oblitérant le déplacement pour aller travailler, pour rendre visite à quelqu'un ou pour étudier.

Le pendulaire par choix transporte peu d'objet et de bagage, s'il doit transporter famille et enfants, il recourra à un transport individuel, mais le parent célibataire qui transporte ses courses dans la poussette avec bébé n'a bien souvent pas le choix. Les personnes handicapées ne peuvent pas plus choisir leur mode de transport et sont fortement tributaires de l'accessibilité des transports publics.

La perception fantasmée du voyage inspire la construction du réseau et des véhicules. Pour le dire autrement, c'est un problème si les concepteurs sont justement les gens qui voyagent loin et vite avec peu de bagages, hyper-connectés. Les trains à grande vitesse (ICE ou TGV) en sont l'illustration : peu pratique pour les personnes à mobilité réduite, mettant peu de place à disposition pour les bagages – et ne parlons même pas des places pour les vélos, tant pis pour la mobilité combinée -, pas de wagons pour les familles. Le but est d'aller vite loin, on a pensé ces trains pour concurrencer l'avion.

Concrètement, certains pays comme la France ont fait le choix dans les années 80 de développer un réseau grande vitesse (TGV) qui a nécessité la construction d'un réseau parallèle à l'existant. Les investissements ont été considérables, mais au détriment des infrastructures du réseau RER. Celui-ci est aujourd'hui en déshérence, voire dangereux et on préfère parfois fermer des lignes plutôt que de les entretenir. Avec le résultat aujourd'hui qu'il faudra massivement investir dans le réseau RER et que le réseau TGV est saturé et ne pourra plus grandir.

La Suisse, sur ce thème, est un modèle ayant choisi de renforcer son réseau pour permettre une circulation plus rapide des Intercity, tout en préservant la circulation des trains régionaux. La capacité à grandir et à intensifier le réseau est demeurée.

La publicité crée des perceptions faussées de la réalité, elle n'en influence pas moins des choix d'investissement, de conception, d'invention qui se traduisent ensuite dans le concret des budgets. Faire croire que voyager en avion ou en bus ne polluerait pas plus que le train est mensonger, faire penser que le voyage est uniquement une partie de plaisir sans bagages et désagréments est un leurre, présenter les véhicules sans conducteurs comme une solution à la pénibilité des conditions de travail est une tromperie. Pour construire la mobilité de demain il est nécessaire de développer un large débat et la seule expertise des entreprises et des politiques n'y suffira pas : chacun dans ses déplacements quotidiens fera sa partie. Les récents travaux dans le domaine travaillent sur des scénarios, ce qui démontre bien la place que les usagers ont prise. Maintenant à nous de voir si nous voulons aller vers de l'hyper-mobilité avec l'illusion que le voyage n'en est plus un ou si nous souhaitons être peut-être immobiles... Pour aller plus loin : Michel Bierlaire, Vincent Kaufmann et Patrick Rérat : *La mobilité en questions*, Ed. PPUR, 2017.



CCT-tl

# La procédure de consultation est lancée

**Comme nous l'indiquions dans notre dernière édition, les négociations pour le renouvellement de la CCT-tl ont abouti. La délégation de négociation SEV estime que les résultats sont acceptables et invite les membres du SEV à voter Oui à la consultation en cours.**

Les négociations pour le renouvellement de la CCT ayant abouti, c'est maintenant à la base de se prononcer sur les résultats que la délégation de négociation SEV juge acceptables. «Nous sommes satisfaits de l'issue des négociations. Tout le travail de mobilisation qui a été fait lors de la précédente négociation a permis de négocier de façon plus détendue et transparente cette année et d'être pris au sérieux avec de nombreuses solutions proposées et acceptées», précise Christian Fankhauser secrétaire syndical SEV.

«Nous espérons que le système salarial tl fasse école dans le reste du canton, voire au-delà», souligne-t-il. Les employé-e-s LEB seront également soumis à cette CCT.

Le 30 août, soit après le bouclage de cette édition, a eu lieu la Conférence CCT-tl ouverte à tout le monde. A cette séance, toutes les informations ont été données et les enjeux présentés. La procédure de vote qui se déroulera du 4 au 25 septembre a également été rappelée (voir encadré).

Trois points ressortent en particulier de cette nouvelle CCT: le système salarial, l'harmonisation des vacances et le congé maternité.

## Système salarial clair et transparent

L'échec de la précédente négociation de la CCT était dû à un système salarial au mérite que le SEV avait combattu. «La mobilisation de 2015 a été fructueuse puisque le nouveau système salarial est clair et transparent et que l'idée de salaire au mérite a été abandonnée», commente Christian Fankhauser. La notion de mérite ne subsiste plus que pour le personnel hors conduite dont la prime annuelle est basée pour moitié sur des objectifs individuels.

La nouvelle structure salariale est composée de 10 classes de salaire découpées chacune en 27 bandes, regroupées en 3 zones. Chacun des métiers de l'entreprise est affecté à une



Renouvellement de la CCT-tl: les négociations finies, c'est maintenant à la base de se prononcer.

classe de salaire. Les principes d'augmentation annuelle sont basés sur des annuités lisibles, prévisibles et différentes entre les trois zones. Pour chaque classe de salaire, le rapport entre le salaire minimum et maximum est identique. Tous les salaires sont garantis et des mesures transitoires sont prévues pour les personnes qui sont au sommet des nouvelles classes. «A notre avis, il n'y a pas de perdants avec le nouveau système», juge Fankhauser.

## Une semaine de vacance supplémentaire

«Pour les vacances, nous avons obtenu pour le personnel de conduite le même traitement que l'ensemble de l'entreprise. Chacun aura une semaine de va-

cance supplémentaire», se félicite Fankhauser. Pour le personnel de conduite, cette semaine de vacance supplémentaire a été obtenue contre une minime compensation: une augmentation du temps de travail de 5 minutes par jour. Le personnel de conduite passe ainsi de 4 à 5 semaines de vacance entre 21 et 42 ans et gagne aussi une semaine de plus (sept au lieu de six) dès 56 ans.

La question du retrait de permis en dehors du travail pour les conducteurs connaît aussi une avancée. En cas de retrait du permis de conduire pour un collaborateur de l'OTS conduite, le contrat de travail est maintenu jusqu'à six mois de retrait aux conditions précisées dans la CCT. Pour le SEV, cela permet aux chauffeurs de ne pas subir une double peine. Dans la CCT précédente, un retrait de permis de plus de trois mois signifiait la perte de son emploi.

## Congé maternité enfin plus discriminatoire

Dans la CCT actuelle, les femmes enceintes qui accouchent ont droit à 16 semaines de congé maternité. Mais, l'année suivante, la progression dans le système salarial est ralentie en raison de cette «absence» qui ne peut donc concerner et donc discriminer que les femmes. Dans la nouvelle CCT, la direction des tl a admis

que ce congé maternité ne devra pas être discriminatoire pour la progression salariale et que la totalité de l'annuité sera versée en fin d'année. «C'est une victoire très importante contre la discrimination», s'enthousiasme Christian Fankhauser.

Cette avancée est d'autant plus importante que la question est actuellement en discussion au niveau du Tribunal fédéral qui doit trancher prochainement sur cette matière. Pour rappel, une employée CFF défendue par le SEV avait été déboutée par le Tribunal administratif fédéral en mai 2016, alors qu'elle avait porté plainte pour discrimination salariale envers elle de la part de son employeur. Un recours a été déposé au Tribunal fédéral à Lausanne et le verdict devrait bientôt être connu. La CCT précise par ailleurs sur l'organisation du temps de travail qu'il y a trois domaines spécifiques.

Si elle est acceptée par les membres, la nouvelle CCT-tl entrera en vigueur le 1er janvier 2018 et sera valable 5 ans jusqu'à fin 2022. «Ce qui ne veut pas dire que le SEV restera les bras croisés pendant cinq ans car l'année prochaine, il y aura une négociation sur l'aménagement du temps de travail des conducteurs (ATT3)» précise Christian Fankhauser.

Yves Sancey

## LA PROCÉDURE DE VOTE

Chaque membre actif SEV tl et LEB recevra le matériel de vote à la maison. Il trouvera un texte explicatif, une carte d'électeur prouvant qu'il est membre du SEV et une carte de vote. La carte d'électeur doit être signée et mise dans l'enveloppe adéquate. La carte de vote remplie est également à glisser dans une petite enveloppe fermée. Le tout est à mettre dans la grande enveloppe. On peut voter du 4 au 25 septembre. Les enveloppes doivent donc arriver au SEV au plus tard le lundi 25, dernier délai de réception (et non d'envoi, attention au courrier B...). La votation sera contrôlée par la commission de gestion qui se réunira le 26 septembre pour ouvrir les enveloppes et dépouiller les

bulletins. Les résultats seront proclamés le jour même et disponibles ensuite par voie d'affichage et sur l'App SEV.

ysa

Navigation sur le Lac Majeur



Barbara Spalinger.

## Grève victorieuse – mais la bataille continue

**Belle victoire syndicale ! Après 20 jours de débrayage, les 34 employés licenciés mi-juin par la Société italienne de Navigation du Lac Majeur (NLM) ont obtenu des garanties quant à leur emploi et leur niveau de salaire par le consortium reprenneur. Les « pirates » ont rangé leurs pavillons corsaires et repris le travail le 15 juillet dernier. Une CCT reste encore à négocier et la solution trouvée pour les salaires demeure provisoire. Bilan et perspective de cette lutte exemplaire avec Barbara Spalinger, vice-présidente du SEV.**

■ **contact.sev:** Après 20 jours de grève, les grévistes ont-ils gagné sur toutes leurs revendications ?

Barbara Spalinger: Oui, cette grève valait vraiment la peine (voir encadré). Très timide lors de nos premières rencontres, le gouvernement tessinois a ensuite fait un très bon travail. Avec la ville de Locarno, ils ont complété la somme qui manquait pour le maintien des salaires. La grève a mis une certaine pression ! Il y avait aussi un enjeu pour le tourisme à quelques jours du début du Festival de Locarno. Nous avons obtenu de la Société de navigation du Lac de Lugano (SNL) que tout le monde sera repris en groupe dans le nou-

veau consortium avec la NLM. Pendant un an, les salaires actuels sont garantis. Ceci est important quand on sait que les conditions de travail à la SNL sont moins favorables. L'Etat tessinois s'est engagé par écrit sur la nécessité de négocier une CCT alors que la SNL l'avait dénoncée en mars. Pour la caisse de pension, une solution avait vite été trouvée

■ **Le niveau actuel des salaires n'est garanti que pour un an...**

Notre argumentation reposait sur le fait que, lors d'un transfert d'entreprise, si les rapports de travail transférés sont régis par une CCT, l'acquéreur est tenu de la respecter pen-

dant une année. C'est ce que prescrit le Code des obligations. La NLM ayant dénoncé la CCT, le SEV a menacé d'aller au tribunal pour contester cette résiliation faite de mauvaise foi. Dans ce contexte, les licenciements étaient abusifs car annoncés peu avant la résiliation de la CCT et avec un délai de 6 mois. Nous avons fortement soupçonné que cela avait été fait juste pour que le

« La partie patronale a probablement dû comprendre qu'elle perdrait en justice. »

nouvel employeur ne soit pas tenu de reprendre les personnes aux conditions existantes. Ils ont probablement dû comprendre qu'ils perdraient en justice. Dans la convention que nous avons passée, toutes les actions juridiques sont exclues. A nous de nous battre pour maintenir le niveau salarial au-delà d'un an.

■ **Y a-t-il eu des erreurs ou des points négatifs durant cette grève ?**

En 20 jours de grève, il y a bien sûr toujours des petites crises ou des conflits. Avec trois syndicats impliqués dans cette lutte, cela n'a pas toujours été facile de se mettre d'accord, mais le travail a été vraiment collectif, sans chercher à mettre des drapeaux en avant. Et nous avons réussi à parler

d'une seule voix. Des tensions ont aussi surgi entre grévistes, et c'est normal car, ce qui est en jeu, c'est l'avenir de 34 personnes et leurs familles. Mais les différends ont pu être aplatis en assemblée. Être là en uniforme sans travailler et exposé au public pendant 20 jours, c'était dur. Le soutien solidaire des touristes et de la population les a bien sûr encouragés. Et la force de frappe

logistique d'Unia qui était continuellement sur place a été d'un grand secours. Les familles des grévistes ont aussi été très actives.

■ **Quel rôle a joué le SEV dans cet heureux résultat ?**

Les menaces d'actions juridiques du SEV – en plus de l'impact de la grève elle-même

- ont passablement aidé pour convaincre les autorités publiques et les entreprises à trouver rapidement une solution. En tant que syndicat des transports, le SEV a amené ses connaissances et son expérience de la négociation. Être un syndicat de base nous permet aussi d'avoir cet accès unique auprès des salarié-e-s bien organisés qui font confiance de longue date à notre collègue Angelo Stroppini. Tous nos collègues tessinois - en particulier Angelo, Françoise Gehring et Pascal Fiscalini - ont été très présents sur place et ont donné leur temps et leur énergie sans compter pendant ces 20 jours. A la fin, ils étaient crevés !

■ **Quelle est la suite ?**

Nous avons fait un grand travail et obtenu une belle victoire avec cette grève. Maintenant il faut consolider ce résultat.



« Le personnel de la NLM faisait confiance de longue date à notre secrétaire syndical Angelo Stroppini. Tous nos secrétaires tessinois étaient très présents sur place. »

Principalement, nous avons la négociation d'une nouvelle CCT et la garantie des salaires à prolonger au-delà d'un an. Pour cela, nous pouvons compter sur une base motivée, solidaire et confiante dans ses capacités de lutte

■ **Maintenant qu'une CCT doit être négociée, que peut-on attendre d'une entreprise comme SNL ?**

Les négociations devraient être extrêmement dures. Le 2 août, les syndicats ont eu une rencontre avec le gouvernement, l'Office fédéral des transports (OFT), l'Office du tourisme, la NLM et la

les conditions du transfert de la SNL et son futur rapport aux syndicats. Si elle ne négocie pas une CCT, la compagnie risque de perdre le million que va mettre le Tessin pour le financement de la part suisse de la navigation sur le Lac Majeur. Les subventions publiques ne sont accordées au Tessin que s'il existe une CCT. De quoi motiver la partie patronale !

■ **En même temps, la SNL offre des salaires bien plus bas sur le Lac de Lugano...**

Le SEV espère faire monter vers le haut les salaires sur le Lac de Lugano.

« Le canton du Tessin n'accorde des subventions que s'il existe une CCT. »

SNL. On nous a fait une présentation sur le futur du consortium avec des croisières thématiques... Tout était très détaillé au contraire de la question des salaires soulevée par une allusion insuffisante à une future « redéfinition des contrats de travail ». Une « discussion bimestrielle avec le personnel » a aussi été évoquée mais sans mention de CCT ou de syndicats... Nous voulons connaître

■ **L'OFT ne devrait-il pas être plus strict sur les conditions de travail lorsqu'il octroie une concession ?**

Pour l'OFT, les salaires doivent être usuels dans le secteur. Avec les bus, il a fixé un salaire minimum. Mais avec les bateaux, il prétend simplement que les salaires de la SNL sont usuels dans la branche. Sans enquête. Ce que nous avons

toujours contesté. Nous travaillons actuellement sur cette question. L'OFT ne s'est pas comporté de manière exemplaire dans ce dossier et aurait pu faire bien mieux, par exemple en faisant une étude sur les conditions de la branche. Il ne nous a pas inclus dans le groupe de travail ou informellement dans la discussion.

■ **Quel a été l'effet de la grève en Suisse ?**

Bien que la situation tessinoise soit particulière avec une entreprise en main de l'Etat italien, la situation économique de la navigation est fragile et la grève a poussé d'autres capitaines et marins à se poser la question de la syndicalisation et à nous contacter. Par ailleurs, la solidarité avec les membres du SEV sur les autres lacs a été très grande. Ils sont venus en uniforme et se sont engagés. Cela a été très apprécié par les grévistes. Cette grève a aussi montré l'importance d'être syndiqué. Et que la lutte avec le SEV peut déboucher sur une victoire avec un emploi garanti après un licenciement.

Yves Sancey

### SNL, capitalisme familial tessinois

Consulter l'historique des propriétaires de la SNL, c'est un peu comme consulter un album de famille. Après une naissance mouvementée il y a bientôt 170 ans en 1848, la compagnie active sur le lac de Lugano s'est peu à peu agrandie pour compter aujourd'hui 13 bateaux. Entre 1922 et 1965, elle est dirigée par l'ingénieur Giuseppe Ferrazzini. En 1949, il fait entrer dans la compagnie son fils Giampiero, alors étudiant en économie de 23 ans. Peu à peu, le fils gravit les échelons jusqu'à présider durant très longtemps le conseil d'administration de la SNL jusqu'en septembre 2015, avant de transmettre le poste à quelqu'un de la famille, Agostino Ferrazzini également directeur ad interim, tout en restant président honoraire. Agostino Ferrazzini siège notamment dans la société de gestion de fortune familiale Copernicus.

Comme dans toute famille, il y a parfois l'oncle un peu honteux. Au conseil d'administration de la SNL, on y compte deux représentants de la Lega (« Area », 7.7.17)

dont le vice-président, l'avocat Enea Petri. Le troisième est décédé récemment. Giuliano Bignasca, fondateur de la Lega décédé en 2013, a été membre.

Sergio Martinetti, l'actuel vice-directeur, peut résumer ainsi la situation au journal tessinois de la Migros : « la Società di navigazione, on peut la définir comme une grande famille » (« azione », 17.7.17). « Où l'élan ne manque pas pour de nouveaux projets » précise-t-il. Comme le projet d'investissement Helvetia. Le vice-directeur dit aussi ne rien à voir avec la grève qui a eu lieu à Locarno et que chez lui « règne un bon climat ». Les négociations de la future CCT nous diront si le changement d'image de la société par un travail particulier sur la « corporate social responsibility », que Martinetti proclame, se vérifiera dans le rapport aux syndicats ou si ce n'est justement qu'une image. Rappelons que la SNL avait abandonné les négociations pour renouveler la CCT et soumis son personnel à un règlement d'entreprise.

ysa

### VICTOIRE SUR TOUTE LA LIGNE

Après 3 semaines de grève, voici ce qu'ont obtenu les employés licenciés de la Société italienne de navigation du Lac Majeur (NLM), avec le soutien de leurs syndicats SEV, Unia et OCST:

■ **32 emplois** sont garantis (2 personnes partent à la retraite) dans le consortium qui réunira la NLM et la Société de Navigation du Lac de Lugano SNL;

■ **Les conditions salariales** actuelles sont garanties pour un an. Cela est assuré notamment par une aide financière promise par le canton du Tessin et la ville de Locarno de 150 000 et 50 000 francs à titre unique;

■ Le reprenneur a l'obligation de **négocier une nouvelle CCT** pour 2019;

■ L'affiliation à la **caisse de pension de la FART** est maintenue.



Soutien des collègues romands de la LNM (Jean-Daniel Ferrari et Patrick Morier) et de la CGN (Marc Formosa).

## ■ Union syndicale suisse

## Non à des journées de travail de 15 heures

**La plateforme d'Employé suisse, de la Société des employés de commerce (SEC) et de l'Association suisse des cadres s'associe au chœur de ceux qui veulent démanteler les protections accordées par la loi sur le travail (LT).**

La plateforme demande aujourd'hui, quelques jours avant que la Commission de l'économie et des redevances (CER) ne se prononce sur la question du temps de travail, l'introduction de la semaine de 60 heures et de la journée de 15 heures. L'USS rejette clairement cette demande.

Les deux propositions sont dangereuses pour la santé et vont à l'encontre d'une meil-

leure conciliation entre vie privée et professionnelle. Elles contredisent aussi les résultats de toutes les études pertinentes qui montrent que les employé-e-s à plein temps de Suisse travaillent déjà beaucoup et que le stress augmente au travail. Le sondage de la SEC elle-même a montré que les employé-e-s ne souhaitent pas d'horaires plus longs mais plutôt davantage d'enregistrement du temps de travail. Et ce sont justement les cadres et la main d'œuvre très qualifiée visés par la dérégulation voulue par la plateforme qui se plaignent de stress croissant et de baisse de l'autonomie dans la gestion du temps de travail.

L'introduction de la semaine de 60 heures ainsi que la possibilité d'étendre la journée de travail à 15 heures et de ne laisser que 9 heures pour le re-

pos et la famille ouvrent grand la porte au burn-out et aux maladies causées par le stress. Cela d'autant plus si l'enregistrement du temps de travail devait être en même temps supprimé, comme des interpellations pendantes le demandent au Parlement. L'élimination des heures supplémentaires que cela impliquerait provoquerait davantage de travail gratuit.

Cela s'applique d'autant plus que la définition des salarié-e-s qui devraient travailler de manière plus flexible repose sur des dispositions très vagues et manque de critères pertinents mesurables (position de cadre, montant du salaire). La seule condition posée est que les personnes concernées puissent gérer 50% de leur temps de travail de manière autonome. **USS**

## DUMPING

## Mesures insuffisantes

Le Conseil fédéral a décidé le 23 août d'augmenter de 27 000 à 35 000 le nombre de contrôles des mesures d'accompagnement relatifs au respect des conditions de salaire et de travail. C'est une décision qui fait avancer les choses et va dans le sens d'une vieille revendication des syndicats. Dans les branches où le risque de dumping salarial est élevé, environ 5% des entreprises seront de la sorte contrôlées. Cette extension des contrôles ne suffira pas, étant donné l'étendue du dumping. En 2016, 20% des salaires contrôlés étaient trop bas !

Actuellement, certains cantons contrôlent déjà 10% des entreprises des branches suspectes. Ce taux minimal devrait être atteint partout pour que les contrôles aient plus d'effet préventif. La Confédération et les cantons doivent aussi introduire des salaires minimums quand le dumping salarial est massif. Les cantons devraient pouvoir ordonner rapidement l'arrêt du travail en cas de soupçon de sous-enchère salariale. La sous-traitance devrait aussi être limitée à un niveau. Il faut introduire un registre pertinent des entreprises correctes.



TRANSPORTS DE MARTIGNY ET RÉGIONS SA

Actifs dans les transports publics et privés (rail et route), les Transports de Martigny et Régions mettent au concours le poste suivant :

## UN/E RESPONSABLE PRODUCTION BUS

### Vos missions

Vous assurez la conduite et l'encadrement des chauffeurs en garantissant une présence régulière sur le terrain. En collaboration avec les différents services du Département, vous participez à l'élaboration des offres de transports voyageurs et courses spéciales ainsi qu'à la mise en place concrètes des horaires définis. Vous menez des analyses de marché afin de développer et optimiser le réseau. Vous établissez et maintenez à jour les divers reportings, statistiques et saisies des données (kilomètres, heures, etc.) nécessaires au département. Vous éditez et faites respecter les différentes directives et prescriptions de sécurité liées à la bonne marche du service.

### Votre profil

Au bénéfice d'un CFC d'employé/e de commerce, maturité professionnelle ou formation jugée équivalente, vous pouvez faire valoir d'une pratique confirmée dans le domaine des transports publics, principalement dans la planification et la gestion de réseaux routiers. Bon communicateur, vous faites preuve de leadership et disposez de bonnes aptitudes en gestion du personnel. Responsable, flexible et doté d'une bonne résistance au stress, vous savez faire face, avec calme, aux situations difficiles. Naturellement, vous maîtrisez les outils informatiques et vous disposez d'excellentes connaissances des législations en vigueur (LdT, OLdT). De langue française, vous êtes à l'aise dans la rédaction des documents.

**Au sein de notre société, nous vous offrons de nouveaux défis à relever, des conditions de travail et sociales modernes et attractives.**

Entrée en fonction : 1<sup>er</sup> octobre 2017 ou à convenir

Taux d'activité : 100%

Nous attendons vos offres, accompagnées des documents usuels, **jusqu'au 8 septembre 2017**, adressées à :

**TMR SA**, Ressources Humaines, M. Eric DELALOYE, Case postale 727, 1920 Martigny (eric.delaloye@tmrsa.ch)

Renseignements : M. Vincent Rimet, Responsable Voyageurs – Tél. 027 721 68 40.



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

## Conducteurs de locomotives B100 (F/H) – 100%

Entrée en fonction :

de suite ou à convenir, lieu de service Bière

Le mécanicien polyvalent assure la conduite des trains voyageurs sur notre réseau MBC (VE) et marchandises sur les réseaux MBC et CFF (VE/VN). Il assure les tâches liées à la manœuvre et à la préparation des trains.

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

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

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

Délai : 31 août 2017

## LE «CAS» PwC

## Les rentes vieillesse sont (peu) sûres

Les caisses de pensions sont sous pression. Il n'est presque plus possible de réaliser un rendement suffisant sur son capital. C'est donc le fameux «troisième cotisant» qui disparaît. En outre les rentiers et rentières vivent plus longtemps, d'un côté tant mieux, mais ce sont leurs finances qui en pâtissent. Les choses ont surtout empiré lorsque, pendant la crise financière qui a débuté il y a 10 ans, les titres ont vu leur valeur chuter de manière vertigineuse dans les portefeuilles des caisses de pensions. En conséquence, les caisses se sont retrouvées en sous-couverture. Et que fait une caisse de pensions dans une telle situation? Elle baisse son «taux technique» (qui sert à calculer l'intérêt du capital-épargne du retraité) et son «taux de conversion» (qui définit la somme de la rente annuelle) et en cas de besoin, elle requiert de ses membres actifs, voire de tous ses membres, donc aussi les pensionnés, des «contributions d'assainissement».

Mais il y a encore un autre moyen de répercuter le risque sur les assurés: on peut décider de leur verser une rente complète seulement si les placements affichent un bon rendement. Seuls 80 ou 90 pour-cents de la rente sont garantis, le reste devient un «bonus» octroyé lorsque la bourse se porte bien. La caisse de pensions de la soi-disant entreprise d'audits et de consultants phare PricewaterhouseCoopers (PwC) a introduit en 2005 pour ses quelque 3000 employés un modèle de rentes de ce genre pour les nouveaux pensionnés: «il se compose d'une rente de base et d'une rente variable, qui est la part de bonus dépendant du rendement des placements» explique le Tribunal administratif fédéral. Un modèle semblable avait été envisagé par la Caisse de pensions (CP) CFF en 2013, avec effet dès 2017: seuls 87,5 % de la «rente-cible» devaient être assurés, le reste variant selon la marche des affaires de la caisse de pensions. Le SEV avait alors vertement critiqué une telle

pratique et réussi à enterrer cette «rente volatile», entre autres grâce à la manifestation du 21 septembre 2013.

Cependant le modèle a été introduit chez PwC et l'entreprise en a même rajouté une couche: en effet dès cette année, ce modèle devait être aussi applicable aux rentes déjà en cours. C'est ce qu'a décidé le Conseil de fondation PwC. Mais l'autorité de surveillance des fondations du canton de Zurich a abrogé cette décision. La caisse de pensions incriminée a donc fait recours auprès du Tribunal administratif fédéral.

Le 15 février 2017, le Tribunal administratif fédéral a tranché et rejeté le recours, resp. il a confirmé la décision d'abrogation de l'autorité de surveillance zurichoise. Dans son jugement de 18 pages, le Tribunal administratif fédéral affirme qu'une éventuelle augmentation de la rente ne serait pas problématique. Par contre, il fait remarquer que même dans le domaine subobligatoire, une réduction des rentes existantes n'est pas compatible avec le droit en vigueur. Selon la loi en effet, une caisse de pensions ne peut exiger une contribution de ses rentières et rentiers (qui équivaient à une baisse de rente de durée limitée) que lorsqu'elle se trouve en situation de sous-couverture. Et même alors, cette mesure ne peut être appliquée qu'à des conditions bien définies.

L'objectif du Tribunal administratif fédéral était de renforcer le principe d'assurance de la CP: les assurés ont besoin de leur argent pour subvenir à leurs besoins, ils ne peuvent pas y renoncer. Les choses se terminent bien. Cependant PwC a fait appel au Tribunal fédéral qui n'a pas encore rendu son verdict. La leçon qu'il faut en tirer: si une caisse de pensions se trouve en mauvaise posture, les rentes menacent de baisser. Au vu de cette situation, il est d'autant plus important de renforcer l'AVS et de voter Oui à la réforme de la PV 2020. pan

## Concession Trafic grandes lignes

## Doris Leuthard sur les bons rails?

**Dans la querelle au sujet de la concession pour le trafic grandes lignes, les CFF et le BLS n'ont toujours pas réussi à se mettre d'accord. Dans un courrier adressé à Doris Leuthard, le SEV demande de rechercher une solution de coopération.**

Dans la querelle au sujet de la concession pour le trafic grandes lignes, les CFF et le BLS n'ont toujours pas réussi à se mettre d'accord. Dans un courrier adressé à Doris Leuthard, le SEV demande de rechercher une solution de coopération. Le président SEV Giorgio Tuti explique ce qui est en jeu.

■ **Giorgio Tuti, en quoi se distinguent les transports publics en Suisse?**

Les transports publics en Suisse rencontrent un tel succès car tous les protagonistes agissent sous le signe de la collaboration au lieu de se faire concurrence. Si les CFF et le BLS n'arrivent pas à se mettre



Giorgio Tuti lors du Congrès SEV du mois de mai.

d'accord, cela met en danger le trafic grandes lignes car le système fonctionne de manière optimale s'il est planifié et dirigé d'une seule main. Une division de la concession signifierait la destruction inutile de ce système qui a fait ses preuves.

■ **Comment les employés supportent-ils la situation?**

Les employés sont naturellement très dessécurisés car il y a actuellement plus de questions que de réponses. On ne sait pas ce qu'il adviendra des places ni des conditions de travail.

■ **Quelles sont concrètement les demandes adressées à Doris Leuthard?**

En tant que cheffe du DETEC, la Présidente de la Confédération est la représentante du propriétaire des CFF et en partie aussi du BLS. Dans notre lettre nous demandons, avec nos partenaires sociaux ACTP et transfair, que tout soit mis en oeuvre pour qu'une solution de coopération entre les deux entreprises soit trouvée. Sans cela, les conséquences seraient massives pour les transports publics en Suisse kt

## INFO

## Double peine des conducteurs et conductrices de bus: le nîet fédéral!

Le Conseil fédéral vient de prendre position sur la motion déposée par Edith Graf-Litscher «Non à la double peine pour les conducteurs et conductrices de bus». Le CF propose de la refuser car dans chaque cas les circonstances ont une incidence sur la décision du retrait de permis, le taux de responsabilité influençant la durée de la peine. Toutefois, les autorités cantonales sont en mesure d'avancer l'échéance du retrait du permis de conduire pour certaines catégories de

véhicules professionnels - pour autant que la durée minimale de retrait prévue par la loi soit respectée. Le Conseil fédéral estime que les chauffeurs et chauffeurs professionnels sont amenés à faire face à des responsabilités croissantes. C'est pourquoi le respect des règles de la circulation est fondamental.

«Cela est vrai», affirme la secrétaire syndicale SEV Edith Graf-Litscher, auteure de la motion. «Cependant, il y a un grand potentiel d'améliora-

tion, surtout si c'est une faute légère qui a été commise. Actuellement, les sanctions sont différenciées uniquement en fonction du degré de danger encouru. Pour éviter aux chauffeurs professionnels une double peine, il faudrait à l'avenir également tenir compte de la gravité de l'infraction.»

La motion doit maintenant être traitée par la Commission des transports et des télécommunications. kt/ma

Interview du conseiller fédéral Alain Berset sur la votation Prévoyance2020

## « L'enjeu est de taille »

Le 24 septembre on vote sur les projets en rapport avec la réforme Prévoyance vieillesse 2020. Dans l'interview, le conseiller fédéral Alain Berset explique pourquoi il faut dire Oui. Le SEV soutient énergiquement cette réforme, approuvée largement par le Congrès au mois de mai.

■ **Monsieur le conseiller fédéral, pourquoi les salariés - e - s devraient-ils accepter un projet qui prévoit des mesures telles que le relèvement de l'âge de la retraite des femmes à 65 ans et la baisse du taux de conversion qui ont jusque-là été refusés par le peuple ?**

ALAIN BERSET: Tout simplement parce que pour la première fois depuis 20 ans, nous avons une solution globale équilibrée qui assure les retraites et la stabilité du niveau des rentes, tout en compensant les mesures que vous citez. Dans la prévoyance professionnelle obligatoire, la baisse des rentes est compensée pour presque tout le monde. Les classes d'âge de 44 à 65 ans ont même obtenu que leurs droits acquis soient garantis. Le supplément AVS aide à maintenir le niveau de rentes des plus jeunes. En 2010, lors de la dernière votation sur la baisse du taux de conversion, il n'y avait par contre aucune compensation.

■ **Et au sujet de l'âge de la retraite des femmes à 65 ans ?** Contrairement à la votation de 2004, il y a cette fois-ci de nombreuses améliorations pour les femmes. Avant tout sur le niveau des rentes. Grâce à Prévoyance vieillesse 2020, le travail à temps partiel sera mieux assuré dans le 2e pilier. Ce dont les femmes profitent tout particulièrement. Leurs rentes du 2e pilier ne s'élèvent en moyenne qu'à un peu plus du tiers de

celles des hommes. Grâce à Prévoyance vieillesse 2020, leurs rentes du 2e pilier augmenteront significativement. Quant au supplément AVS, il aide tout particulièrement les 500 000 femmes qui travaillent mais qui ne sont assu-

« Pour la première fois depuis 20 ans, nous avons une solution globale équilibrée. »

rées qu'auprès de l'AVS et qui, jusqu'à présent, ne pouvaient prétendre qu'à de modestes rentes. A cet égard, je trouve choquant qu'il y ait des gens qui qualifient le supplément AVS de «su-sucre». Ces gens refusent de voir que 70 francs de plus par mois permettront par exemple à une retraitée vivant seule de décider si elle peut se permettre ou non une excursion avec ses amies.

■ **Tout de même, n'auriez-vous pas dû, en tant que conseiller fédéral socialiste, éviter par principe le relèvement de l'âge de la retraite des femmes ?**

La question centrale de la prévoyance vieillesse est de savoir ce que les gens ont dans le portemonnaie à la fin du mois. Car ils ne vivent pas de pourcents mais de francs et de centimes. La plupart des femmes vivent essentiellement de leurs rentes AVS quand elles sont à la retraite. Et si elles ont une rente du 2e pilier, celle-ci est généralement basse. Raison pour laquelle nous avons abordé simultanément les problèmes

de l'AVS et de la prévoyance professionnelle obligatoire. Les syndicats et la gauche l'avaient aussi exigé. Et maintenant, nous avons une solution reposant sur un équilibre subtil. On ne peut pas, à la fin du processus, extraire une

mesure individuelle et dire que cela ne va pas. Ce n'est pas honnête. Il faut évaluer la solution dans son entier. Et ce serait une erreur que de renoncer maintenant aux nombreuses améliorations pour les femmes. Ce serait une vision à court terme.

■ **Les opposants de droite à la**

**réforme disent que le projet n'est pas viable et que l'AVS rencontrera des difficultés à cause du supplément AVS.**

C'est tout simplement faux. Si la réforme échoue, l'AVS connaîtra en 2030 un déficit annuel de 7 milliards. Le fonds AVS serait alors quasiment vide. Les rentes ne seraient plus garanties. Si Prévoyance vieillesse 2020 est acceptée, l'AVS est dans les chiffres noirs et le fonds AVS sera en 2030 presque aussi bien alimenté qu'aujourd'hui, malgré le supplément AVS et les rentes de couple plus élevées. Il est incompréhensible que les opposants à Prévoyance vieillesse 2020 prennent le risque que les caisses de l'AVS soient vides. Quelqu'un devra

bien payer pour cela.

■ **Mais le supplément AVS n'est pas gratuit.**

Il est pleinement financé jusqu'en 2039. La cotisation salariale prélevée à cet effet (0,15% employeur/employé chacun) génère jusque-là l'argent qu'il faut pour financer les améliorations dans l'AVS. Soit dit en passant, en finançant ce supplément de cette manière, on s'assure que ceux qui en profiteront ensuite soient ceux qui paient. Les retraités actuels ne paient rien pour cela.

■ **Mais ils paieront comme tous les autres l'augmentation de 0,3% de TVA à partir de 2021 pour financer l'AVS.**

Cette légère augmentation de la TVA est nécessaire en raison de la génération du baby-boom qui arrive à la retraite. L'AVS a besoin de ces moyens supplémentaires pour les rentes actuelles et futures. C'est pour cela que la génération actuelle des retraités-e-s y participe aussi. Tous et toutes doivent apporter une contribution pour assurer les retraites. Le prix en est toutefois modeste si on considère que l'on peut ainsi non seulement avoir la garantie de verser les rentes à l'avenir, mais aussi de continuer à les adapter au renchérissement.

■ **Pour revenir au supplément AVS, les opposants de droite disent que ce projet est injuste pour les jeunes générations.**

C'est la situation actuelle qui est injuste pour les jeunes. Parce que les rentes de la prévoyance professionnelle obligatoire ne sont pas financées correctement, les actifs transfèrent au moins 1,3 milliard de francs aux retraités-e-s. D'autres évaluations arrivent à des chiffres qui seraient même encore plus élevés. Cette redistribution injuste sera en grande partie corrigée par la réforme. Si nous n'entreprenons rien, cette redistribution se poursuivra. Et surtout, la génération des baby-boomers va désormais prendre sa retraite. Si nous ne faisons rien, l'AVS connaîtra d'énormes problèmes financiers. La génération actuelle devra quand même continuer à payer. Mais, sans la réforme, nous ne pouvons plus garantir que nous honorerons la promesse de recevoir un jour une rente. J'insiste sur ce point: le statu quo est la pire solution pour les jeunes. Ils ont de ce fait tout intérêt à ce que Prévoyance vieillesse 2020 soit acceptée.

■ **Economiesuisse, l'Union patronale suisse, l'USAM, le PLR et l'UDC luttent contre Prévoyance vieillesse 2020, de même que les partis d'extrême gauche et certains représentants syndicaux de Suisse romande. Cette large alliance ne vous inquiète-elle pas ?**

Si des milieux de droite et

d'extrême gauche sont contre le projet pour des raisons diamétralement opposées, c'est que nous avons apparemment trouvé une voie médiane. En sept ans, nous avons négocié un véritable compromis helvétique qui assure les retraites et amène aussi des progrès. Maintenant, nous devons dire oui ou non. Mais nous devons être conscients qu'un refus du projet ne résoudra pas un seul problème. Cela va plutôt les aggraver.

■ **Economiesuisse et consorts disent qu'une meilleure réforme répartie en plus petits paquets serait rapidement possible.**

J'en doute. Les opposants de droite à la réforme ont voulu imposer un automatisme pour la retraite à 67 ans jusqu'à la dernière semaine de négociations. Les opposants de gauche ne voient eux aucune nécessité d'agir, ni sur l'âge de la retraite, ni sur le financement. Un non enverrait de ce fait des signaux très contradictoires. Et surtout, les réformes séparées ont toutes échoué ces 20 dernières années. Si une meilleure solution susceptible de remporter une majorité existait, elle se serait imposée.

■ **Peut-on gagner cette votation avec l'argument du compromis ?**

Il y a beaucoup d'autres bons arguments! Des retraites sûres, une stabilisation de l'AVS comme de la prévoyance professionnelle obligatoire, des améliorations pour les femmes et pour les chômeurs et chômeuses âgées sont toutes de bonnes raisons de dire oui. L'argument du compromis est toutefois important. Notre Etat, avec sa culture plurielle et ses quatre langues, est fondé sur l'idée de l'équilibre, du donnant-donnant. Il n'y a pas de majorité dans ce pays, mais toujours des minorités diverses qui se rejoignent en une majorité. En Suisse, le «tout ou rien» n'existe pas, sinon le pays se serait déjà désintégré. Les gens le savent. Et c'est pourquoi le compromis est la base pour trouver des solutions démocratiques. Quand les gens étudient le projet, ils



Pour Alain Berset et pour l'Union syndicale suisse, il faut analyser cette réforme dans son ensemble et ne pas prendre les éléments isolément.

voient aussi que le principe du donnant-donnant en vaut la peine. L'enjeu est de taille. Car il s'agit de l'assurance sociale la plus importante de notre pays et du contrat entre les générations. Personne n'a intérêt à les précipiter dans le mur.

■ **L'extrême gauche romande prétend que voter oui c'est faire un premier pas vers la retraite à 67 ans.**

Les employeurs et les partis de droite exigent depuis longtemps la retraite à 67 ans.

Mais il faut voir la réalité en face. Le marché du travail ne permet pas actuellement une retraite à 67 ans. Les salariés âgés-e-s ont aujourd'hui déjà de la peine à trouver un emploi. Et dans certaines branches, on ne peut pas travailler au-delà de 65 ans, pour des raisons de santé. Il est important d'augmenter d'abord l'âge réel de la retraite qui est actuellement d'un peu plus de 62 ans pour les femmes et d'un peu plus de 64 ans pour les hommes. En plus, nous flexibilisons l'âge

de la retraite. Les conditions-cadre pour celles et ceux qui peuvent et veulent travailler plus longtemps sont améliorées. Celles et ceux qui par contre ne peuvent pas travailler jusqu'à 65 ans subiront des réductions de prestations moins importantes qu'actuellement.

Thomas Zimmermann, USS



Pour les syndicats, le renforcement de l'AVS est un élément central.

Une histoire à succès pour le peuple suisse

# Aux origines de l'AVS

Pendant plus de 50 ans, des politiciens élaborent des plans pour une assurance vieillesse et survivants (AVS). Ils développent divers modèles de financement successivement enterrés. Peu après la Seconde Guerre mondiale, en 1947, le projet peut enfin être appliqué: les citoyens suisses (les femmes n'avaient pas le droit de vote) l'acceptent en votation populaire.

En 1889, sous le chancelier Otto von Bismarck, l'Allemagne lance une impulsion importante: une assurance-vieillesse de droit public. En Suisse également des discussions sont menées mais les politiciens sont d'avis qu'il est plus urgent de mettre sur pied une assurance maladie et accident. Les difficultés rencontrées pour l'introduction de cette assurance supplantent alors toutes les autres questions de politique sociale. «Il était juste de fixer les priorités de cette manière» déclare l'historien bâlois Bernard Degen, qui s'est spécialisé dans l'histoire sociale et économique de la Suisse. «Lorsque quelqu'un avait un accident ou tombait malade, il ne recevait aucune aide», nous explique-t-il.

Les embûches se sont multipliées au travers de la route de l'AVS: la Première Guerre mondiale, une votation perdue dans les années trente, la crise économique, et la Seconde Guerre mondiale. La démocratie directe a également contribué à retarder le projet selon Bernard Degen: «L'élite politique était pour depuis un moment déjà mais ce n'était pas le cas du peuple.»

## Travailler jusqu'à l'épuisement

Avant que l'AVS n'existe, les gens travaillaient souvent jusqu'à épuisement. Certaines personnes trimaient jusqu'à 70 ans, 75 ans, voire même 80 ans. Et puis, lorsqu'elles n'en pouvaient plus, elles allaient vivre chez leurs enfants. Pour les paysans dans les fermes, cela représentait une bonne



Hans Peter Tschudi, le père de l'AVS, surmonte les obstacles (aussi politiques) avec agilité

solution mais pas pour les salarié-e-s qui vivaient dans des logements exigus. Pour cette raison, la création d'une AVS devint l'une des exigences majeures du mouvement des travailleurs. Et ce fut l'une des principales revendications de la grève générale de novembre 1918. Certains cercles libéraux étaient alors engagés pour l'AVS mais pour obtenir son introduction, il fallait une pression politique: «Le mouvement des travailleurs et les syndicats ont joué un rôle décisif», affirme Bernard Degen.

La pression s'est accentuée en outre car, au vu de l'augmentation de l'espérance de vie, il fallait agir! Les caisses de pensions étaient rares, seuls les employés des classes supérieures en bénéficiaient. Il y avait certes des institutions sociales telles que Pro Senectute qui soutenaient les personnes dans le besoin. Mais les moyens étaient limités. Celles et ceux qui ne pouvaient pas être soutenus par leur famille devaient faire appel à l'assistance publique qui était du ressort des communes. Comme souvent en Suisse, quelques cantons ont fait le premier pas: Glaris (1916), Appenzell-Rhodes extérieures (1925) et Bâle-Ville (1932) ont été les premiers à introduire une assurance-vieillesse obligatoire. Pourquoi eux? «C'é-

taient des cantons fortement industrialisés où les problèmes étaient plus fréquents», explique Bernard Degen. Glaris disposait d'une large industrie du textile et fut le premier canton à avoir une loi sur les fabriques. A Appenzell-Rhodes extérieures, c'était la broderie qui était florissante et à Bâle, l'industrie pharmaceutique. A Zurich aussi, les discussions sur une telle assurance allaient bon train mais le peuple en a refusé l'introduction dans le cadre d'une votation.

## L'exemple de l'APG

L'aboutissement du projet au niveau fédéral se produit de manière assez surprenante, grâce à la Seconde Guerre mondiale: en 1939, le Conseil fédéral ayant accédé aux pleins pouvoirs introduit sans l'accord du Parlement une allocation pour perte de gain (APG). Ceux qui ne font pas la guerre mais ont un emploi doivent payer une taxe permettant aux soldats d'être indemnisés pour la perte de gain. Un système de prélèvement des cotisations est donc mis en place. L'APG est alors très populaire, si l'on en croit une rubrique du site internet de l'Office fédéral des assurances sociales intitulée «Histoire de la sécurité sociale en Suisse». Après cela, plusieurs initiatives populaires cantonales et une

initiative populaire des syndicats et du PS demandent une introduction rapide de l'AVS. Le Conseil fédéral établit un projet en un temps record, accepté le 6 juillet 1947 par 80 pour-cent des voix.

Comment Bernard Degen explique-t-il un si grand enthousiasme? «Beaucoup craignaient que la Seconde Guerre mondiale ne se termine comme la première, par une grève nationale.» Toutes les sources mentionnent cette crainte, déclare-t-il. On était dès lors convaincu qu'il fallait faire quelque chose pour l'équité sociale... Mais la votation sur l'AVS a abouti aussi parce qu'elle ne remettait pas en question les caisses de pensions. Ainsi la loi est entrée en vigueur le 1er janvier 1948.

## Assurance populaire

La rente minimum se montait alors à seulement 40 francs par mois mais ce coup de pouce était le bienvenu. L'âge de la retraite des femmes était fixé d'abord à 65 ans comme celui des hommes, puis il a été abaissé. Et puis entre 1951 et 1975, au cours de huit révisions, les rentes AVS ont été substantiellement relevées: elles ont passé de 10 pour-cent d'un salaire moyen à 35 pour-cent. La loi sur l'AVS a dû elle-même être à chaque fois révisée car ce n'est que depuis

1979 que les rentes sont adaptées automatiquement au coût de la vie.

Les indemnités n'étant pas suffisantes dans certains cas, en 1965 la Confédération introduit des prestations complémentaires pour les nécessiteux. En ce temps-là, le socialiste Hans Peter Tschudi est conseiller fédéral (de 1960 à 1973) et c'est lui qui modernise le Département de l'intérieur. L'AVS devient alors la plus importante assurance sociale de Suisse. Elle bénéficie d'une grande popularité. En 1994, la 10ème révision de l'AVS améliore finalement la position des femmes grâce au splitting des rentes et aux bonifications pour tâches éducatives et d'assistance.

Depuis l'an 2000, les mesures d'économie occupent le devant de la scène. La croissance économique à la baisse et l'explosion démographique en sont les causes. Pas étonnant qu'une nouvelle conception de cette assurance sociale soit disputée. La 11ème révision échoue en votation en 2004. Un référendum est lancé par les syndicats et la gauche. Six ans plus tard, une autre tentative fait naufrage au Parlement.

La «Prévoyance vieillesse 2020», sur laquelle nous voterons le 24 septembre prochain, allie pour la première fois la réforme de l'AVS à une réforme des caisses de pensions: d'une part, les rentes AVS sont relevées de 70 francs et d'autre part, le taux de conversion des caisses de pensions est abaissé. Ce qu'en pense l'historien Bernard Degen? «Lors de la crise financière, on a pu constater que les caisses de pensions, qui reposent sur le capital de prévoyance épargné, ne sont pas la solution à tous les maux.» De son point de vue, l'AVS, qui prévoit une répartition entre la population active et les rentiers, est beaucoup plus apte à surmonter les crises.

Du côté des opposants

# «Une AVS à deux vitesses»

**Le SEV s'engage énergiquement en faveur de PV 2020. Il souhaite néanmoins accorder de l'espace à ceux et celles qui y sont opposé-e-s. Parmi eux, Gilles Sculler, membre de la section VPT Lac Léman et militant de Solidarités. Entretien.**

Attablé devant le secrétariat régional de Lausanne, Gilles Sculler développe son argumentaire contre PV 2020 avec une pugnacité qu'il faut relever. Il fait partie de cette frange minoritaire de collègues qui ne se reconnaissent pas dans le large oui du Congrès SEV à «Prévoyance vieillesse 2020».

Employé de la CGN depuis 1989, il entre au SEV deux ans plus tard. Il occupe actuellement la fonction de commissaire de bord à la CGN. Il est actif au sein de la section Vpt Lac Léman. «J'ai siégé au comité entre 2005 et 2012 et actuellement je préside le groupement des caissiers de la section», explique-t-il.

■ **Gilles, que reproches-tu exactement à PV 2020?**

Beaucoup de choses, à commencer par la hausse de l'âge de la retraite des femmes de 64 à 65 ans et la baisse du taux de conversion du 2e pilier de 6,8 à 6%. Mais pas seulement: je critique aussi le relèvement de l'âge de la retraite anticipée de 58 à 62 ans dans le 2e pilier et l'absence de modèles de retraites pour les métiers pénibles.

■ **La réforme prévoit justement d'améliorer les départs à la retraite anticipée en flexibilisant les départs à la retraites de 62 à 70 ans. N'est-ce pas un progrès?**

Actuellement, on peut partir dès 58 ans et bénéficier de rentes-pont au sein de certaines entreprises. Or, il ne sera plus possible de partir à



Gilles Sculler est engagé au sein de sa section VPT Lac Léman, mais aussi à Solidarités.

58 ans. Il faudra attendre 62 ans. C'est particulièrement difficile à avaler pour ceux qui ont un métier pénible.

■ **Les caisses de pension pourront maintenir l'âge de retraite à 60 ans et les modèles de retraite progressistes comme aux CFF seront maintenus. Quant aux départs à 58 ans, ils ne concernent pas l'écrasante majorité des travailleurs qui n'ont pas un 2e pilier suffisamment étoffé pour se permettre de partir si tôt...**

Si ce point concerne si peu de monde, il n'y avait guère besoin de le péjorer.

■ **Revenons à la hausse de l'âge de la retraite des femmes. La réforme prévoit de nombreuses améliorations. La moitié d'entre elles pourront partir à 64 ans sans perdre un franc. Les temps partiels - et donc surtout les femmes - verront leurs rentes LPP grimper en flèche. Cela n'est-il pas satisfaisant?**

Le seuil d'entrée annuel LPP de 21 500 fr. restera le même. Celles et ceux qui gagneront moins ne seront pas mieux protégés...

■ **...Reste que la déduction de coordination va baisser de 24 675 fr. à 14 100 fr. Le salaire assuré sera donc supérieur à aujourd'hui ce qui engendra une hausse du capital vieillesse. Les rentes LPP seront donc plus élevées...**

Une employée aura des déductions LPP trois fois supérieures. Certes les retraites seront meilleures mais avec la hausse de la TVA, de la hausse de l'âge de la retraite des femmes, le gain final est maigre. Tout ça en injectant de l'argent dans un 2e pilier bancal.

■ **Tu oublies de mentionner tout de même que l'employeur versera lui aussi plus dans l'avoir-vieillesse LPP. Mais au-delà des calculs fins qui dépendent de nombreux facteurs, n'est-ce pas justement le fait d'injecter de l'argent dans le 2e pilier qui pose problème à une frange minoritaire des syndicalistes suisses?**

Effectivement, c'est un problème éthique. Il y a un déséquilibre évident vers le 2e pilier qui est dangereux alors que ce système est très risqué.

■ **La réforme prévoit tout de même une hausse de 70 fr. des rentes AVS pour les personnes seules et 226 francs pour les couples. Des brouilles?**

C'est certes une bonne chose d'avoir ce renforcement de l'AVS, mais du coup certains nouveaux retraités n'auront pas droit aux prestations complémentaires qui elles sont exemptées d'impôts. En outre, on aura deux classes de retraités vu que seuls les nouveaux rentiers auront cette hausse de l'AVS.

■ **Oui, mais ils ne subiront pas une baisse du taux de conversion et leurs rentes seront indexées. Ils bénéficieront aussi du financement additionnel de l'AVS qui évite que les finances du premier pilier ne plongent dans le rouge...**

Avant la création de l'AVS, on nous disait aussi que ce serait fragile. Ces discours alarmistes n'ont qu'un but: faire peur à la population. Je prône au moins le statu quo mais d'autres alternatives existent.

■ **Parlons-en. Que préconises-tu?**

Fusionner le 1er et le 2e pilier.

Mais cela devrait se faire de manière progressive avec le maintien des droits acquis pour que ceux qui ont accumulé des avoirs ne perdent rien. Par ailleurs, il est nécessaire d'augmenter les salaires et de taxer les transactions boursières.

■ **C'est la première fois depuis 20 ans qu'un compromis solide est trouvé sur le plan politique et sa force c'est justement de lier le 1er et le 2e pilier. Vu le paysage politique suisse, est-ce réaliste d'imaginer une disparition du 2e pilier?**

C'est un combat de longue haleine. Il ne faut pas accepter PV 2020 au nom du moins pire. En 1918 et après 1945 on a obtenu des améliorations sociales par la lutte. En 2002 les collègues du bâtiment ont obtenu la retraite à 60 ans après un dur combat.

■ **Si un double non sort des urnes, qui sera désigné vainqueur?**

Ceux qui se battent actuellement féroce contre PV 2020 c'est surtout la gauche syndicale combative. Le Centre patronal vaudois, la Fédération romande des entrepreneurs soutiennent le projet et les ténors de la droite sont très discrets sur le sujet.

■ **C'est surtout une vision lémanique. En Suisse alémanique, le non est porté par le patronat, le PLR et l'UDC. Peut-on raisonnablement penser qu'un non soit une victoire de gauche?**

Beaucoup de travailleurs et de travailleuses pourront se retrouver dans nos argumentations et nos idées. Au final, les médias feront ce qu'ils veulent des résultats.

Vivian Bologna

Portrait de Sabrina Tessmer

# «Je suis venue de moi-même au SEV»

**Avec l'arrivée de la nouvelle vice-présidente ZPV Sabrina Tessmer, le comité SEV compte désormais deux femmes.**

Je rencontre Sabrina Tessmer à 5h45 – c'est encore le milieu de la nuit pour moi - sur la voie 13 à la gare centrale de Zurich. Malgré le tour du matin, l'agente de train est pleine d'entrain dans son uniforme des CFF. Elle porte même le foulard, alors qu'il devrait faire chaud aujourd'hui. Le chef de train lui attribue les quatre voitures de la rame avant et nous nous mettons en marche.

## Venue d'elle-même au SEV

«Je suis aux CFF et au SEV depuis huit ans», raconte Sabrina, qui est devenue vice-présidente ZPV en mai dernier. Je veux savoir comment elle est arrivée au SEV. «Tout naturellement, dit-elle. J'ai effectué ma formation à la Deutsche Bahn et j'étais membre de l'EVG. Lorsque j'ai atterri aux CFF, j'a

cherché un syndicat et j'ai donc adhéré au SEV.»

Peu après le départ du train en direction de Berne, l'information vocale automatique annonce: «Prochain arrêt Olten». «Oh, mais c'est encore loin!», sourit Sabrina Tessmer. Et avant l'arrivée à Olten, plus d'annonce ...

Si tôt le matin, il n'y a pas foule dans le train. Les quelques voyageurs déjà en route ne sont guère loquaces. Lorsque Sabrina leur lance un «Bonjour tout le monde, billet s'il vous plaît», la plupart d'entre eux réagit avec un simple regard endormi. «Ça ne me fait rien, dit-elle. Selon moi, les passagers ne doivent que montrer leur titre de transport et éventuellement avoir un regard aimable.»

## Représentante des jeunes à la ZPV

Après les premiers contrôles, il nous reste un peu de temps pour discuter: «Après mon adhésion au SEV, j'étais d'abord

dans la Jeunesse mais je voulais m'engager davantage. Cela me dérangeait qu'il n'y ait pas de représentant de la jeunesse au sein de la sous-fédération. Je voulais changer ça.» Autrefois, l'une de ses collègues au sein de la sous-fédération a eu l'idée d'introduire des actions «Merci!». Sabrina l'a implantée et participe toujours encore volontiers à leur planification et à leur coordination.

Sabrina Tessmer est désormais bien connue dans l'ensemble du SEV. En raison de la vice-présidence ZPV, elle est membre suppléante du comité SEV. Elle tient aussi une chronique dans kontakt.sev. «J'aime énormément écrire. Actuellement, j'étudie l'écriture créative à distance», raconte-elle. Cette passion elle la met à disposition de la société des trains à vapeur de l'Oberland zurichois où elle s'occupe à titre honorifique de la communication.

A Langenthal, le train se remplit de pendulaires: étudiant-



Sabrina Tessmer ist schon früh morgens freundlich unterwegs.

e-s, travailleurs-euses et personnes âgées montent à bord. Sabrina Tessmer débute alors une nouvelle série de contrôles, salue tout le monde et demande les titres de transport. En retour, on lui tend des Swissspass, des billets électroniques et quelques «mercis» ou

«Belle journée».

A Berne prend fin mon voyage avec Sabrina. Elle n'a que quelques minutes pour se préparer à son voyage-retour sur la même ligne. Son tour de service, lui, dure jusqu'à 13h.

Karin Taglang

## Remise de la pétition

# 10 400 signatures pour demander plus de contrôles

**Le SEV et l'Initiative des Alpes ont remis le 15 août une pétition munie de plus de 10 000 signatures à la Chancellerie fédérale. Ils demandent plus de contrôles sur les camions.**

Pour les pétitionnaires la conseillère fédérale Doris Leuthard doit contrôler le transit routier avec plus de sévérité. Les contrôles sont un élément important de la politique de transfert, car ils assurent le respect des normes de sécurité routière et contribuent à garantir une concurrence loyale entre la route et le rail.

Près d'un tiers des poids lourds contrôlés en 2016 dans



le canton d'Uri présentaient des manques techniques, une surcharge ou des violations des temps de travail et de repos prescrits. Pourtant, à ce

jour, moins de 4% de tous les véhicules transportant des marchandises à travers les Alpes sur la route font l'objet d'un contrôle. Voilà qui doit

impérieusement changer. Jon Pult, le président de l'Initiative des Alpes, a souligné lors de la remise de l'appel: «Sans conditions de marché similaires le

transfert au rail n'aura pas lieu. La population s'est prononcée, il appartient maintenant à Doris Leuthard et au parlement d'enfin réaliser les promesses faites il y a de nombreuses années et répétées à maintes reprises. Il s'agit d'assurer la sécurité sur les routes ainsi que la santé des hommes et femmes.»

En février 2017 des recherches ont révélé que le système d'échappement de nombreux camions étrangers transitant par la Suisse était manipulé. Depuis février, la police a arrêté plus de 100 poids lourds dont l'installation AdBlue était délibérément défectueuse.

comm-FI

Personnel des trains

# Des nouvelles BAR dès décembre

**Le SEV et la ZPV ont renégocié avec les CFF BAR. Le personnel des trains les juge globalement positives. Elles entrent en vigueur au changement d'horaires 2018.**

Parmi toutes les revendications, les CFF ont voulu discuter avant tout des points suivants:

- Suppression du volontariat pour les prestations RER de nuit pour les plus de 55 ans: cette détérioration n'aurait pas en ligne de compte pour la ZPV.

- Début du travail après les jours libres et les vacances déjà dès 4h30 au lieu de 5h: finalement les CFF ont renoncé à cette demande. Leur autre demande de terminer les tours jusqu'à 22h15 avant les jours libres et jusqu'à 21h15 heures avant les vacances a abouti sur le compromis suivant: en principe, la fin du travail reste fixée à 20h mais dans le modèle de rotation «préférence soir» il est possible de prévoir une répartition jusqu'à 00h15 avant les jours libres. Pour tous les autres modèles, la règle suivante



Les nouvelles BAR apportent de nombreuses améliorations.

s'applique: si la personne concernée est d'accord, elle peut travailler jusqu'à 22h15 heures avant un jour libre et jusqu'à 21h15 heures avant les vacances. De plus, après les vacances, un dimanche libre est garanti.

- Prolongation ponctuelle de la durée du travail ininterrompue avec le résultat suivant: dans le trafic national, pour les tours avec préparation du train (prise du train dans un faisceau et mise en service commerciale), une durée du travail ininterrompue de plus de 4h30 jusqu'à un maximum de 5h peut être maintenant prévue dans une répartition sans accord préalable de la personne concernée ou de la commission du personnel. Cependant, la ZPV a pu obtenir certaines limites à respecter (voir interview dans l'encadré). En trafic transfrontalier, la durée du travail ininterrompue pouvait déjà durer jusqu'à 5h sans l'accord de la personne concernée ou de la CoPe.

merciale), une durée du travail ininterrompue de plus de 4h30 jusqu'à un maximum de 5h peut être maintenant prévue dans une répartition sans accord préalable de la personne concernée ou de la commission du personnel. Cependant, la ZPV a pu obtenir certaines limites à respecter (voir interview dans l'encadré). En trafic transfrontalier, la durée du travail ininterrompue pouvait déjà durer jusqu'à 5h sans l'accord de la personne concernée ou de la CoPe.

## Changements pour les pauses

La réglementation des pauses a pris beaucoup de place dans les négociations. La ZPV a pu obtenir que la somme de toutes les pauses réparties dans un tour de travail soit à l'avenir limitée à 60 minutes au maximum. Si une pause plus longue est prévue dans la répartition, pendant ce temps-là le collaborateur ou la collaboratrice ne peut être inclus-e dans des tâches liées au service qu'après avoir donné son accord. En outre, la ZPV a obtenu

le paiement complet en temps de travail des pauses dès la 61ème minute (sans que cela soit mis en compte de la durée maximale du travail; entre minuit et 5h s'ajoutent encore les suppléments et indemnités pour travail de nuit).

Par contre, la majoration de temps de 20 minutes octroyée jusqu'à présent pour les pauses entre 30 et 59 minutes tombe. Cette modification se calcule sur la révision actuellement en cours de l'Ordonnance sur la Loi sur la durée du travail qui vise à supprimer les suppléments de temps pour les pauses de moins de 60 minutes. En guise de compensation unique, le personnel des trains reçoit en 2018 un jour libre supplémentaire.

Une autre amélioration a été obtenue pour les pauses avec un repas principal, qui doivent toujours durer au minimum 40 minutes, mais qui doivent maintenant être prévues si possible dans les plages entre 11h et 14h et entre 17h et 20h. Et les tours avec préférence du matin sont adaptés de manière à ce que la durée annuelle du travail puisse être effectuée sans devoir faire des tours du soir.

Markus Fischer

## Cinq questions à Andreas Menet, président central des agents de train (ZPV)

### ■ Andreas, qu'a-t-on obtenu pour le personnel des trains avec ces nouvelles BAR?

Il y a des améliorations. Par exemple le congé est garanti pour le dimanche après les vacances, il est donc octroyé automatiquement. De plus, avec les préférences du matin et du soir, une durée du travail de 8 heures 12 est garantie. Jusqu'ici, les personnes avec une préférence du matin avaient souvent des



tours de service trop courts. Et les pauses sont complètement payées dès qu'elles dépassent 60 minutes, avant la limite était fixée à 105 minutes. C'est un succès non négligeable.

### ■ Où la ZPV a-t-elle dû faire des concessions?

Avant tout pour la fin du service avant les jours libres et pour la durée du travail ininterrompue, ceci afin de pouvoir concrétiser en contrepartie diverses revendications en suspens. Et en cas de prise du train dans un faisceau et de mise en service commerciale, il

est maintenant possible de travailler durant 5 heures d'affilée. Cependant nous avons pu poser là quelques limites. Ces tours ne peuvent pas dépasser un temps de travail de 540 minutes et doivent obligatoirement avoir une pause de 60 minutes. Et deux tours de cette longueur ne peuvent pas se suivre. La planification annuelle prévoit un total de 26 à 30 de ces tours.

### ■ Quel est le bilan total pour le personnel des trains?

Dans l'ensemble, le résultat est positif. Nous avons pu tenir

compte de certaines revendications qui étaient depuis longtemps en suspens et faisaient l'objet de propositions à l'assemblée des délégués ZPV.

### ■ Comment se sont passées ces négociations pour toi?

L'atmosphère était critique mais positive. Les deux parties ne voulaient pas retomber dans une situation telle que celle de 2015. Après être arrivés à un accord, il y a eu un moment où les discussions se sont de nouveau enflammées et ceci a presque rendu impossible la signature des BAR. Grâce à

une ronde de négociations supplémentaire, nous avons pu aplanir les différences.

### ■ Est-ce que la pression sur le personnel des trains augmente?

Le nouveau projet «Accompagnement des trains 2020» augmente la pression à cause des modifications avant tout dans le profil professionnel. Et si la concession pour le trafic grandes lignes subit des changements, ceci sera un énorme défi du point de vue des conditions d'engagement.

Markus Fischer/mv

## Sous-fédérations

**Samedi 28 octobre** ■ **AS**  
**Branche trafic voyageurs**  
9h30 - 16h30  
Olten, hôtel Olten Journée de branche

Afin de vous soutenir en ces temps difficiles, nous organisons un séminaire sur un thème d'actualité: Comment gérer le stress et les craintes liés aux changements professionnels. Objectifs: connaître la manière de gérer le stress et les changements et formuler des demandes concrètes à l'attention du syndicat. Contenu: Des changements toujours plus rapides dans les profils professionnels / les craintes qui y sont liées / pression, stress / insécurité Comment gérer la numérisation. Oratrices : **Astrid Mehr, Christine Michel** Public-cible: Tous les membres de la sous-fédération SEV-AS du domaine du trafic voyageurs sont invités. Le nombre maximum de participants est limité à 50 personnes. Les inscriptions seront prises en compte selon l'ordre d'arrivée. Réservez cette date et annoncez-vous auprès de: p@as-online.ch

**Peter Käppler, Président central AS  
Clemens Cola, Responsable Branche Voyageurs**

## Sections

**Vendredi 6 octobre** ■ **GESTL**  
Ouverture de la cave

ATTENTION CHANGEMENT DE DATE:  
Notre grande ouverture de la cave GESTL du 29 septembre est reportée au vendredi 6 octobre. Mais nous vous attendons normalement, le jeudi 31 août, pour la reprise de la saison de la cave de 16h00 à 20h00, pour partager le verre de l'amitié.

**Votre comité GESTL**

## Jeunesse

**Samedi 23 septembre** ■ **Tour à vélo**  
**www.sev-young.ch**  
Neuchâtel

La jeunesse du SEV défie la barrière de röstis et organise une journée à vélo bilingue. Nous nous rencontrerons à 9.45 heures à Neuchâtel et pédalerons tous ensemble jusqu'à Berne. Nous traverserons le Seeland et longerons le Wohlensee. Grâce à un échange intense et constructif entre jeunes Romands et Suisse-allemands, nous casserons la barrière des langues et arriverons à Berne en fin d'après-midi, où nous étancherons notre soif. Prost!

**Samedi 28 octobre** ■ **Voyage en train à travers le Centovalli**  
**www.sev-young.ch**

ccompagne-nous dans ce voyage à travers une nature authentique, des montagnes abruptes et des chutes d'eau spectaculaires! Le train du Centovalli entre Domodossola et Locarno est réputé. Nous passerons dans de nombreux petits villages et traverserons de merveilleux paysages forestiers. Ce voyage restera gravé car il se déroulera dans une ambiance cool avec une jolie troupe de jeunes. Naturellement, le programme sera complété selon les envies...

## ■ Retraités TL, Métro et ville de Lausanne Magnifique sortie d'été

Le 15 août, par un temps magnifique et une ambiance formidable, 60 personnes se sont rendues à Aoste en Italie. Un premier arrêt à Bourg-St-Pierre à l'hôtel du Crêt pour le Café-croissant. Ensuite, départ pour Aoste, où on a visité le marché et la vieille ville. En fin de matinée, direction Monjovet au restau-

rant Napoléon, pour un repas gastronomique. Après ce bon repas, partie officielle, le président nous rappelle la sortie Chasse à Botterens le 17 octobre 2017. Un grand merci à Franco Cerise pour la préparation de cette belle journée.

**Yvan Rosset**

## Pensionnés

**Mardi 5 septembre** ■ **PV Fribourg**  
«Soupe du chalet»  
Monts de Marsens, Chalet des Gros Prarys.

Fribourg (bus) à 11h08, Marsens à 11h55.

**Mardi 5 septembre** ■ **PV Neuchâtel**  
Assemblée + repas  
14h30  
Hôtel des Communes, Les Geneveys-sur-Coffrane

**Mardi 19 septembre** ■ **PV Fribourg**  
Sortie automnale

Départ de Fribourg, gare routière, à 9 h 38 (bus 233), Arconciel village ar. 9 h 57. Rendez-vous à 10 h sur le parking situé devant le restaurant des Trois Sapins.

**Jeudi 14 septembre** ■ **PV Jura**  
Sortie aux Chainions  
RDV 10h15  
Halles des Expos Delémont pour le voiturage ou 11h aux Chainions

**Mardi 19 septembre** ■ **PV Bienne**  
Assemblée des membres  
Restaurant Bahnhof à Brügg

**Mercredi 4 octobre** ■ **PV-Vaud**  
Assemblée des membres  
Espace Dickens, Av. Dickens 4 (à côté du secrétariat SEV / Av. d'Ouchy) Lausanne.  
à 14h

Par voiture privée: rendez-vous devant la boucherie de Marsens à 11h55 pour y prendre les passagers du bus. Retour de Marsens à 16h17 ou à 16h59, arrivée à Fribourg à 17h ou à 17h52. La soupe du chalet et les cafés sont offerts. Les desserts sont les bienvenus, merci d'avance. Boissons à disposition sur place à des prix raisonnables. La rencontre a lieu par n'importe quel temps. Inscription jusqu'au 2 septembre au plus tard, en indiquant votre mode de transport, auprès du vice-président, Franz Rohner, tél. 026 4932015, e-mail: franzrohner@bluewin.ch ou auprès du secrétaire, Jacques Zulauff, tél. 026 6682137, e-mail: jzulauff@hotmail.com

**Le comité**

12h repas: salade mêlée - coquelet - gratin dauphinois - légume - glace. CHF 28.- Café offert par la section. Inscription 032 725 01 24 ou grandchamp.f@bluewin.ch  
14h30 assemblée - ordre du jour statuaire - Les épouses sont les bienvenues.

Sortie automnale le long du sentier panoramique de Monternau à Arconciel. Parcours facile de 1h 15 environ en forêt avec apéro en cours de route. A l'issue de cette marche tranquille, repas en commun au restaurant des Trois Sapins pour le prix de 20 francs (repas et boissons à la charge des participants). Cafés offerts par la section. Possibilité de participer au repas seulement. Dans ce cas, rendez-vous à 12 h 15 au restaurant. Inscriptions jusqu'au vendredi 15 septembre 2017 auprès de Joël Terrapon, tél. 026 660 53 70 (mail : terrapon.joel@bluewin.ch ou de Eric Pont, tél. 026 660 59 63 (mail : niri@sunrise.ch) Cette sortie a lieu par n'importe quel temps.

**La commission d'animation de la PV Fribourg**

En remplacement de la course annuelle, le comité vous propose une sortie aux Chainions pour marcheurs et non-marcheurs. Menu : Salade - Jambon à l'os - Gratin - Dessert. La caisse prend en charge l'Apéro - Repas - Café. Les boissons sont à la charge des participants. Ne pas prendre avec, à acheter sur place à des prix très bas auprès de notre ami Dominique Le comité vous attend nombreux. S'annoncer jusqu'à lundi 11 septembre auprès du collègue Emile Tél. 032 422.87.89 / 079 384 69 74.

Ordre du jour selon les statuts. Le Choeur d'hommes des cheminots pensionnés exécutera quelques chants avant la remise des diplômes d'honneur pour les 40, 50, 60 et 70 ans de sociétariat SEV. Ensuite notre président, Ruedi Flückiger, nous donnera des informations sur le déroulement de la fête du jubilé qui aura lieu le 9 novembre 2017. Le reste de l'après-midi sera réservé à la discussion et aux échanges mutuels. Comme toujours, les boissons sont à la charge des participants. Nous vous attendons nombreux.

**Le comité**

Nous vous invitons à participer nombreux à notre assemblée d'automne 2017. A cette occasion, nous accueillerons notre nouveau président central, **Roland Schwager**, lequel nous parlera des actualités syndicales, de sa vision et des objectifs de la PV pour les années à venir.

**Le comité**

■ Fribourg

## 100 collègues tpf réunis



Lundi, la section tpf urbain a mis les petits plats dans les grands en organisant une grillade de soutien aux membres en surface. Une bonne centaine des 195 membres de la section ont rallié le grill.

■ Section PV Biel/Bienne

## Voyage pour les 100 ans

**Pour son jubilé du centenaire, la section a organisé un voyage du jubilé avec un train historique au travers de l'Emmental et de la Haute-Argovie.**

Notre président, Ruedi Flückiger, a pu saluer plus de 100 participant(e)s ainsi que notre PC Roland Schwager au voyage du jubilé des 100 ans de la section SEV PV Biel/Bienne dans le train historique le 16 août 2017. Dès le départ de Bienne, l'équipe d'accompagnement de [www.extrazug.ch](http://www.extrazug.ch) nous a servi le café et la tresse. Pendant le voyage, Paul Rohrer nous a donné beaucoup d'intéressantes informations sur la construction des gares et des tronçons parcourus, ainsi que sur les diverses entreprises du début des chemins de fer. Le musée du chemin de fer (Emmentalbahn) a également été commenté. En passant par Konolfingen, Bigen-

thal, Hasle, Ramsei et Sumiswald, le paysage a été admiré de tous. Sur le quai de la gare d'Affoltern-Weier un apéritif nous a été servi durant un arrêt d'une heure avant de poursuivre notre voyage jusqu'à Murgenthal. Au restaurant « zum Löwen » un délicieux repas, y compris boissons, dessert et café, nous a été servi par du personnel compétent. Le beau temps nous a également accompagné pour le retour de ce voyage réussi, en passant par Burgdorf, Soleure, Gänsbrunn et Moutier. Une seule averse de pluie nous a rafraîchi à la sortie du tunnel du Weissenstein.

Le **jeudi 9 novembre, une fête du jubilé pour les 100 ans** de la section aura encore lieu à la maison de paroisse St. Paul de Madretsch à Bienne. Chaque membre sera invité personnellement. Merci à Ruedi Flückiger, Heinz Lüthi, et Paul Rohrer, les organisateurs de cet inoubliable voyage.

J.-C. Amiet



Les beaux paysages de l'Emmental pour la sortie du 100e.

■ TS

## Le projet WLV 2017 donne des sueurs froides

**L'application du projet «trafic par wagons complets» (WLV 2017) s'avère très problématique.**

L'application du projet «trafic par wagons complets» (WLV 2017) s'avère très problématique.

Lors de la dernière séance de la commission centrale (Co-Centr) du 7 juillet 2017, la Co-Centr s'est préoccupée entre autres de la problématique de l'application du projet «WLV 2017».

Actuellement, avec l'intégration du nouveau système dans

le trafic par wagons complets, CFF Cargo n'atteint pas encore le niveau d'exigences de qualité de la clientèle et de CFF Cargo. Ce qui est positif, c'est que plus de 90% des transports ont été effectués avec la nouvelle logistique des réservations. Mais actuellement, il y a encore beaucoup de fautes dans la planification et la réalisation des transports.

**230 mesures définies lors de la journée des cadres**

Pour cette raison, lors de la conférence des cadres de CFF Cargo à fin mars 2017 à Lucerne, plus de 230 mesures ont été prises afin de stabiliser

l'exploitation. Chaque mesure va être activement revue dans le groupe de travail «Stabilisation WLV».

La sous-fédération TS espère que les 130 cadres ont défini 230 mesures correctes lors de la dernière conférence des cadres afin que le projet «WLV 2017» puisse quand même être appliqué avec succès. Car une chose est sûre: le WLV est un objet stratégique en Suisse et cela continuera d'être le cas à l'avenir. Bien entendu, nous allons suivre de près son évolution et intervenir cas échéant.

Service de presse SEV-TS

■ Section PV Biel/Bienne

## Gertrud Strasser fête ses 100 ans

**Visite chez la membre la plus âgée de la PV Biel/Bienne**

Madame Gertrud Strasser a pu fêter son 100ème anniversaire le 14 juillet 2017 à la maison de repos du Seeland à Worben. De nombreuses personnes sont venues la féliciter et lui ont apporté les bons vœux d'anniversaire en lui remettant des fleurs.

Ruedi Flückiger et Heinz Lüthi de la PV Biel/Bienne ont éga-

lement été la félicité pour son grand âge et lui ont remis un beau bouquet de fleurs.

La nécessité d'utiliser une chaise roulante depuis son dernier accident n'assombri aucunement son sort et elle est encore très satisfaite de sa vie actuelle. Nous souhaitons à Madame Gertrud Strasse encore beaucoup d'heureux moments et un long et beau séjour à la maison de repos du Seeland à Worben.

PV Biel/Bienne:  
Ruedi Flückiger



Gertrud Strasser. tout sourire.

## 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](http://www.sev-online.ch)

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

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

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

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

Préresse: AZ Medien, Aarau; [www.azmedien.ch](http://www.azmedien.ch)

Imprimerie: Mittelland Zeitungsdruck AG, Neumattstrasse 1, 5001 Aarau. [www.mittellandzeitungsdruck.ch](http://www.mittellandzeitungsdruck.ch)

La prochaine édition de *contact.sev* paraîtra le 14 septembre 2017. Le délai rédactionnel pour l'agenda est fixé au 7 septembre à 10h. Pour les annonces, le délai est fixé au 5 septembre à 10h.

## LECTEURS

## PV 2020: l'heure de vérité approche!

Alors que dans les autres pays européens, les travailleuses et les travailleurs sont obligés de bloquer les gares et les aéroports pour s'opposer au démantèlement de l'Etat-providence, en Suisse on sort les stylos pour convoquer le peuple devant les urnes par un référendum. Les militantes et les militants de la Suisse du peuple, celles et ceux qui ne font pas partie de l'élite économique ou politique, se sont mobilisés d'une manière extraordinaire. Septante mille signatures récoltées en cent jours pour désavouer cette réforme qui devrait se faire sur le dos de la classe ouvrière, avec la bénédiction des directions syndicales, inféodées aux cadres du parti socialiste. La réplique de ceux-là ne s'est pas fait attendre. Un comité de syndicalistes en faveur de PV 2020 a été créé. Sa composition est exemplaire du fossé qui se creuse dans la sociale démocratie: une ancienne conseillère fédérale, qui a supprimé deux ans de retraite aux femmes, un ancien sénateur, un ancien conseiller national, un ancien syndicaliste, aujourd'hui municipal d'une commune vaudoise. On n'efface pas huitante ans d'implication dans la politique de la «paix du travail» d'un coup de baguette magique! Comment en est-on arrivé à cette regrettable division dans les fédérations ouvrières de notre pays? Au temps de la guerre froide en Europe, le patronat n'avait pas d'autre choix que celui de

financer l'Etat-social, pour couper l'herbe sous les pieds des partis communistes, contrôlés par Moscou. Après la réunification allemande et la disparition de l'Union Soviétique, ce régime de faveur a été remis en question, de façon générale, par ceux qui l'avaient construit. Fini le temps où les patrons et les syndicats sortaient des salles de conférence des grandes entreprises avec un accord comprenant des hausses de salaires générales, une augmentation des jours de vacances, une diminution du temps de travail et celui de l'âge de la retraite! La délocalisation vers les pays à bas salaires et la mise en concurrence des travailleuses et des travailleurs par la mondialisation de l'économie de marché, sont des armes redoutables qui ont considérablement affaibli nos organisations syndicales. Travailleuses et travailleurs, profitez de l'occasion qui vous est offerte, par les insoumises et les insoumis qui ont fait aboutir ce référendum, de refuser une nouvelle dégradation de vos conditions sociales, en votant non à cette réforme. De l'argent il y en a beaucoup. Mille milliards accumulés dans le deuxième pilier pour une population de huit millions d'habitants, sans parler des excédents de l'AVS. Le statu quo d'aujourd'hui est plus favorable que le projet PV 2020!

Jean-Claude Cochard, membres VPT MOB

## Décès

**Aymon Selma**, veuve de Georges, Genève; décédée dans sa 90e année. PV Genève.

**Berger Madeleine**, veuve de Georges, Martigny; décédée dans sa 87e année. PV Valais.

**Besse Gérard**, contrôleur, Lausanne; décédé dans sa 81e année. PV Vaud.

**Besson Simone**, veuve de John, La Chaux-de-Fonds; décédée dans sa 88e année. PV Neuchâtel.

**Bongard Odette**, veuve de Conrad, Fribourg; décédée dans sa 82e année. PV Fribourg.

**Butty Gilbert**, secrétaire, Morges; décédé dans sa 81e année. PV Vaud.

**Chardonnens Clovis**, surv. pens., Domdidier; décédé dans sa 97e année. PV Fribourg.

**Chevalley Philippe**, employé de manoeuvre, Leysin; décédé dans sa 66e année. PV Vaud.

**Colombara Mario**, 1293 Bellevue

**Delessert Jacques**, assistant technique Moudon; décédé dans sa 64e année. PV Vaud.

**Despont Charlotte**, veuve de Raphaël, Lausanne; décédée dans sa 73e année. VPT TL.

**Droux Alexis**, chef de train, Fribourg; décédé dans sa 81e année. PV Fribourg.

**Gabus Nelly**, veuve de Marcel, Lausanne; décédée dans sa 92e année. PV Vaud.

**Gautschi Greti**, veuve d'Emil, Nidau; décédée dans sa 88e année. PV Biel-Bienne.

**Gertsch Edmond**, Assistant technique, Pully; décédé dans sa 79e année. PV Vaud.

**Humbert Charles**, chef du mouvement, Villars-sur-Glâne; décédé dans sa 78e année. PV Fribourg.

**Imhof Marianne**, veuve de Leopold, Naters; décédée dans sa 77e année. PV Valais.

**Jaillet Claude**, mécanicien, Cheseaux-Lausanne; décédé dans sa 89e année. PV Vaud.

**Jungi Barbara**, veuve d'Albert, Berne; décédée dans sa 75e année. PV Bern.

**Leyvraz Bernard**, employé d'expl., Villars-sur-Glâne; décédé dans sa 71e année. PV Vaud.

**Marsens Max**, chef de team, Renens VD; décédé dans sa 76e année. PV Vaud.

**Mellet Daniel**, Lausanne; décédé dans sa 95e année. PV Vaud.

**Pidoux Georgette**, veuve de Jean, Lausanne; décédée dans sa 94e année. PV Vaud.

**Rossier Gaston**, fonctionnaire d'exploitation, Biemme; décédé dans sa 80e année. PV Biel-Bienne.

**Roubaty Marguerite**, veuve de Robert, Vevey; décédée dans sa 94e année. PV Vaud.

**Schaub Oscar**, contrôleur de wagons, Delémont; décédé dans sa 72e année. PV Jura.

**Schären Max**, mécanicien, Biemme; décédé dans sa 95e année. PV Biemme.

**Vienne Gabriel**, chef de train pens., Genève; décédé dans sa 94e année. PV Genève.

**Wicht Henri**, chef de groupe, Fribourg; décédé dans sa 86e année. PV Fribourg.

**Wolhauer Alexis**, cond. trac s/r, Seiry; décédé dans sa 91e année. PV Fribourg.

**Zbinden Marcel**, fonct. d'administrat, Apples; décédé dans sa 92e année. PV Vaud.

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



Le concours de **contact.sev**

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

Le ou la gagnant-e sera tiré-e au sort parmi les réponses correctes et gagnera **un couteau SEV**.

Solution du concours paru dans **contact.sev** n° 12:

La photo a été prise à l'aéroport de Genève.

Le sort a désigné Christian Schalk, Le Grand-Saconnex; membre d'AS Ouest.

Il gagne 40 fr. de chèques Reka..

**Conditions de participation**

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

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

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

Dernier délai de réception des réponses: mercredi 6 septembre 2017.

## Angle droit

Congé abusif  
en situation de conflit

Même en cas de conflit les salarié-e-s ont des droits

**Se débarrasser du conflit par un licenciement est abusif.**

Nos tribunaux n'ont cessé de répéter, lorsqu'ils doivent trancher un cas de congé abusif, que les contrats de travail de droit privé ont pour principe la liberté de résiliation et que d'un point de vue légal, il n'est pas nécessaire d'avoir un motif de congé particulier pour que celui-ci soit valable. Par contre, pour un contrat d'engagement de droit public, une résiliation doit être dûment motivée. Mais la liberté de résiliation se voit limitée puisque si les

motifs du congé sont jugés abusifs, ceci peut donner lieu à une sanction sous la forme d'une indemnisation, indépendamment du fait que le contrat de travail soit de droit public ou de droit privé. Un congé est abusif s'il est prononcé pour des raisons figurant à l'art. 336 CO, dont la liste n'est cependant pas exhaustive. Cet article se propose d'examiner avec soin les diverses possibilités de congé abusif en situation de conflit.

On le comprend aisément, lorsqu'une résiliation résultant d'un conflit est prononcée, on se trouve en situation conflictuelle sur la

place de travail. Cela contribue non seulement à péjorer l'ambiance sur le lieu de travail mais porte aussi atteinte à la santé et à la personnalité du travailleur concerné. Or le devoir d'assistance qui incombe à l'employeur exige de ce dernier qu'il tienne compte de la personnalité de l'employé et qu'il la protège. Il doit préserver les intérêts de son employé pour protéger sa vie, sa santé et son intégrité personnelle. Il est tenu de réagir face à toute attaque contre ses droits individuels qui ne serait pas légitimée par le contrat de travail. Et il doit préserver ces droits individuels contre toute atteinte portée par des supérieurs, des collaborateurs ou des tiers. Dans ce but, il doit prendre les mesures nécessaires afin de contrer les atteintes de tiers envers la personnalité.

Les mesures concrètes que l'employeur doit prendre en situation de conflit dépendent des circonstances particulières de chaque cas. Les tribunaux considèrent opportun de mener des discussions en bilatéral ou en groupe avec les protagonistes du conflit, de donner des directives de comportement précises, de faire appel à des organes de confiance ou à des consultants externes pour effectuer un coaching du team, et de soumettre des propositions pour résoudre définitivement le conflit. Ils insistent sur le fait que les mesures en vue de désamorcer un conflit doivent être prises à temps d'une part et que d'autre part, l'employeur ne peut pas se contenter de lancer la discussion. Si l'employeur néglige d'engager à temps des mesures utiles et adaptées et qu'il

tente de se débarrasser du conflit en résiliant les rapports de travail du travailleur concerné, il agit ainsi de manière abusive et risque d'être condamné au versement d'une indemnité en faveur du travailleur lésé. Il est regrettable que les tribunaux n'accordent souvent que des indemnités modestes et que le cadre prévu par la loi ne soit presque jamais totalement exploité. La retenue des tribunaux pour fixer les sanctions est difficile à comprendre et torpille toute bonne intention de l'employeur de combattre effectivement les abus. Un collaborateur CFF soumis à la CCT qui voit son recours en cas d'abus accepté a droit à une indemnisation ou à la poursuite de son activité (CCT CFF, chiffre 185, al. 2)

*L'équipe de la protection juridique*

Abonne-toi dès maintenant à la newsletter de contact.sev :  
[sev-online.ch/fr/newsletter](http://sev-online.ch/fr/newsletter)



HELVETIA

## Une assurance maladie pour nos amis les chiens

**Nous envisageons d'acheter un chien. Est-ce que nous devons souscrire une assurance pour chiens?**

Les chiens comptent depuis toujours parmi les animaux domestiques préférés. Le meilleur ami de l'homme se décline en d'innombrables variantes: les dalmatiens, célèbres pour leur robe tachetée, les caniches tout frisés, les petits carlins trapus et tant d'autres. Si les futurs propriétaires doivent non seulement décider quelle race de chien leur convient, ils doivent aussi s'informer des dispositions légales et des soins indispensables au bien-être de l'animal. Enfin,

l'aspect financier a lui aussi son importance, car Médor coûte cher s'il tombe malade ou est victime d'un accident.

Vous pouvez souscrire une assurance maladie pour votre chien en ajoutant un module à votre assurance inventaire du ménage. L'assurance maladie de votre fidèle compagnon est valable dans le monde entier et couvre notamment, pour tout dommage assuré, les soins vétérinaires, les médicaments et moyens thérapeutiques auxiliaires, les actes chirurgicaux ainsi que l'euthanasie. Lors du choix d'une assurance, vous devez vérifier si la prestation assurée est valable par sinistre ou par an. La prestation est généralement

fournie après déduction de la franchise. Les assurances animaux fixent souvent un âge minimum et maximum. Chez Helvetia par exemple, Médor doit être âgé de plus de trois mois et de moins de sept ans. L'assurance accidents est un autre module intéressant. Egalement valable dans le monde entier, elle peut être conclue pour chaque chien sans limite d'âge. Lorsqu'un cas d'assurance survient, elle garantit les mêmes prestations que l'assurance maladie, dans le cadre de la somme d'assurance et après déduction de la franchise. L'assurance accidents couvre aussi l'intoxication. Les chiens sont également assurés contre le vol puisqu'ils

sont inclus automatiquement dans l'assurance de base inventaire du ménage. En revanche, les dommages causés par les animaux domestiques à des tiers sont couverts par l'assurance responsabilité civile privée. Votre compagnon à quatre pattes doit être en bonne santé lors de la conclusion d'une assurance maladie et/ou accidents. Vous pouvez assurer deux chiens par contrat. Sachez aussi que toutes ces conditions s'appliquent également aux chats. Même les animaux exotiques sont assurables, à condition de respecter les prescriptions légales en matière de détention de ce type d'animaux. Si le montant de la

prime est uniforme pour toutes les races de chats et de chiens, il est calculé au cas par cas pour les animaux exotiques. Après la prise d'effet du contrat, il existe un délai de carence de 30 jours, qui ne s'applique toutefois qu'en cas de maladie. En cas de dommage, vous pouvez choisir librement le vétérinaire, dans la mesure où il s'agit d'un thérapeute diplômé, qui est membre de la Société des Vétérinaires Suisses (SVS). Si l'animal est soigné à l'étranger, le vétérinaire doit être titulaire d'un diplôme équivalent.

Plus d'infos sur  
[www.helvetia.ch/sev](http://www.helvetia.ch/sev)

Une nouvelle CCT chez Elvetino alors que le directeur prend la porte

# De la satisfaction, mais...

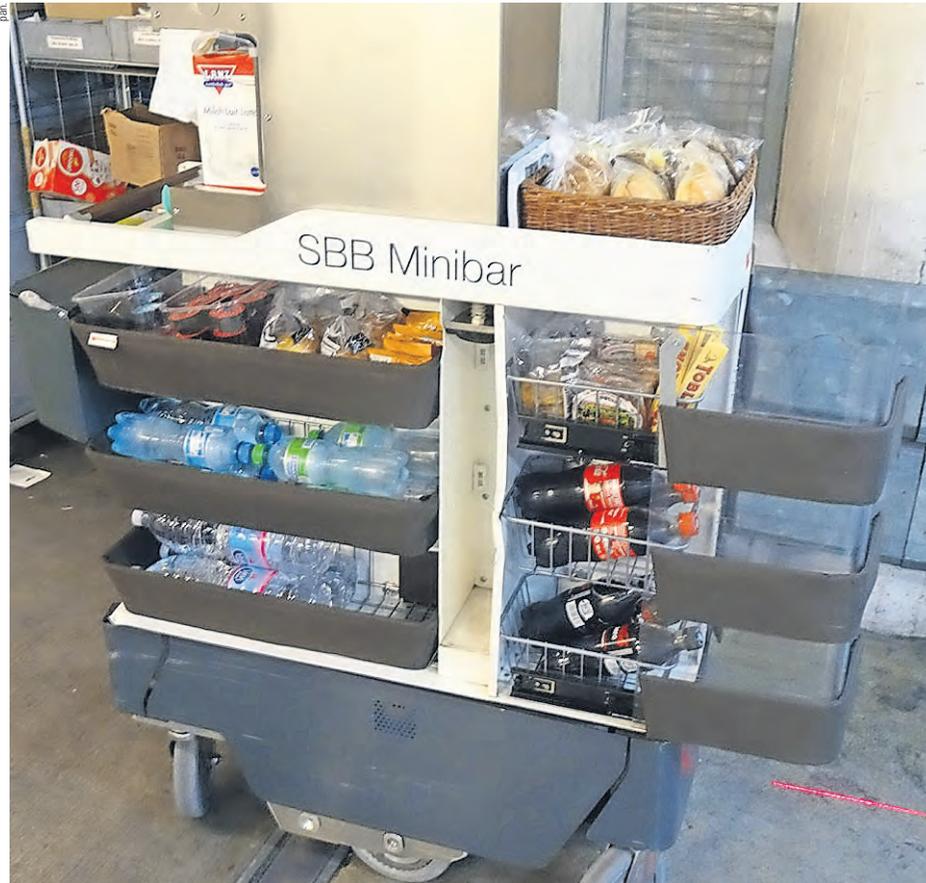
**La CCT d'Elvetino vient d'être renouvelée et c'est tant mieux. Mais le licenciement du directeur laisse planer quelques nuages au-dessus du personnel car le personnel craint notamment des licenciements.**

Le personnel d'Elvetino est organisé auprès des syndicats SEV et Unia. Lors de trois rondes de négociations, les représentants des deux syndicats ont pu se mettre d'accord sur le renouvellement de la CCT (en vue de l'améliorer) et sa prolongation (au minimum jusqu'au 31.12.2022).

Les augmentations salariales annuelles convenues déjà dans l'ancienne CCT sont maintenues. Le salaire mensuel est augmenté de 50 francs pour le personnel à temps plein disposant déjà d'un contrat fixe. Le personnel auxiliaire avec un salaire horaire reçoit 30 centimes de plus par heure et une indemnité pour les vacances.

## Plus aucun salaire en-dessous de 4000 francs dès 2022

Les améliorations suivantes ont pu être obtenues: pendant les 30 premiers jours d'absence en cas de maladie ou d'accident, le droit au salaire est augmenté de 88% à 100%. Le salaire de base minimum pour les nouveaux employés augmente de 40 francs. Cela signifie que dès 2022, Elvetino ne versera plus aucun salaire en-dessous de 4000 francs (pour un poste à temps plein – ceci bien entendu avec un 13e mois de salaire. La prime d'ancienneté après 15 ans passés au sein de l'entreprise passe de 50% à 100% du salaire mensuel. Et de manière analogue au congé paternité, il y a maintenant aussi un congé d'adoption. Pour obtenir ces améliorations il a fallu faire quelques concessions: nous avons renoncé



*Elvetino ne voyage décidément pas en eaux tranquilles...*

à une compensation du renchérissement lorsque celui-ci ne dépasse pas 1%. Il a aussi été décidé qu'en cas de congé non-payé, il n'y avait pas de droit aux vacances ni au 13e salaire et que les vacances prises en trop lors d'un départ de l'entreprise en cours d'année seront portées en compte si le collaborateur ou la collaboratrice a donné lui-même, resp. elle-même son congé. La composition de la commission du personnel fait aussi l'objet d'une adaptation.

## Un bon résultat

Regula Pauli, secrétaire syndicale SEV qui a dirigé les négociations, porte le jugement suivant sur le résultat des négociations, s'adressant au personnel: «Ces décisions ont permis d'obtenir des améliorations concrètes pour les pré-occupations essentielles, par exemple l'augmentation du droit au salaire. Il faut cepen-

dant poursuivre les augmentations salariales chaque année. Elles vous procurent stabilité et sécurité. C'est également un signe de reconnaissance pour les prestations que vous assurez quotidiennement pour le compte d'Elvetino. C'est grâce à vous que nous sommes parvenus à ces résultats. A votre engagement, votre confiance et votre fidélité en tant que membres.»

## Est-ce que tout est remis en question?

Mais il est cependant trop tôt pour se réjouir. Car il y a dix jours, les CFF ont annoncé dans un communiqué très bref que le directeur d'Elvetino Wolfgang Winter avait été relevé de ses fonctions et libéré avec effet immédiat, et que l'intérim était assuré par l'ancien chef de la division Voya-geurs des CFF Paul Blumenthal, qui est aussi membre du Conseil d'administration d'El-

vetino. Le communiqué n'explique pas les raisons qui ont poussé l'entreprise à se séparer de son directeur, il dit simplement que la stratégie actuelle d'Elvetino SA sera poursuivie.

## Grosses craintes

Le SEV et Unia craignent que le départ du directeur d'Elvetino Wolfgang Winter puisse avoir des répercussions négatives pour le personnel. Les deux syndicats sont surtout inquiets pour deux motifs. Tout d'abord le résultat des négociations sur la nouvelle convention collective a été ratifié par les organes mais pas encore signé. Et la deuxième source d'inquiétude est qu'Elvetino puisse prononcer un plus grand nombre de licenciements après le départ de Wolfgang Winter. Jusqu'à présent, Wolfgang Winter avait toujours essayé d'éviter les licenciements dans la mesure

du possible, malgré l'introduction de la nouvelle stratégie de catering. Le SEV et Unia attendent et exigent d'Elvetino que la nouvelle direction prenne également ses responsabilités sociales envers le personnel. Le SEV a entre-temps reçu des signaux positifs des CFF concernant la CCT et le personnel des minibars.

## Le personnel des minibars ne doit pas être licencié

Il y a deux semaines, les syndicats ont en effet écrit à Wolfgang Winter car certains signes laissaient craindre que, suite à l'annonce au début 2016 de la suppression des minibars dans les trains CFF au changement d'horaire 2017/2018, Elvetino puisse licencier des collaboratrices et collaborateurs. Ceci malgré les promesses de Wolfgang Winter et de la présidente du Conseil d'administration d'Elvetino Jeannine Pilloud, qui ont affirmé en février 2016 que tous les employé-e-s des minibars recevront une offre pour un nouveau poste.

## Pression sur le personnel

De plus, les syndicats ont eu l'impression qu'Elvetino contrôlait de plus près son personnel ces derniers mois ainsi que les chiffres d'affaire réalisés, dans le but de prononcer des licenciements et de réduire petit à petit les effectifs.

## Elvetino doit prendre ses responsabilités

Les syndicats SEV et Unia attendent d'Elvetino SA qu'elle s'en tienne à ce qu'elle a promis en février 2016 et qu'elle donne une vraie chance à tout le personnel des minibars d'obtenir un poste dans une autre fonction..

SEV

**MYSTÈRE**

La photo-mystère se trouve exceptionnellement en page 18