

Ateliers industriels d'Yverdon-les-Bains

La situation s'améliore progressivement aux ateliers industriels d'Yverdon où le un fort stress avait été constaté.

Page 3

Ouestrail

Lors du dernier colloque de Oustrail, le SEV s'est entretenu avec le directeur suppléant de l'OFT pour évoquer la baisse de moyens.

Page 5

RER franco-valdo-genevois

Le personnel du futur RER franco-valdo-genevois peut souffler. Son statut ne devrait pas être touché à court terme.

Page 13

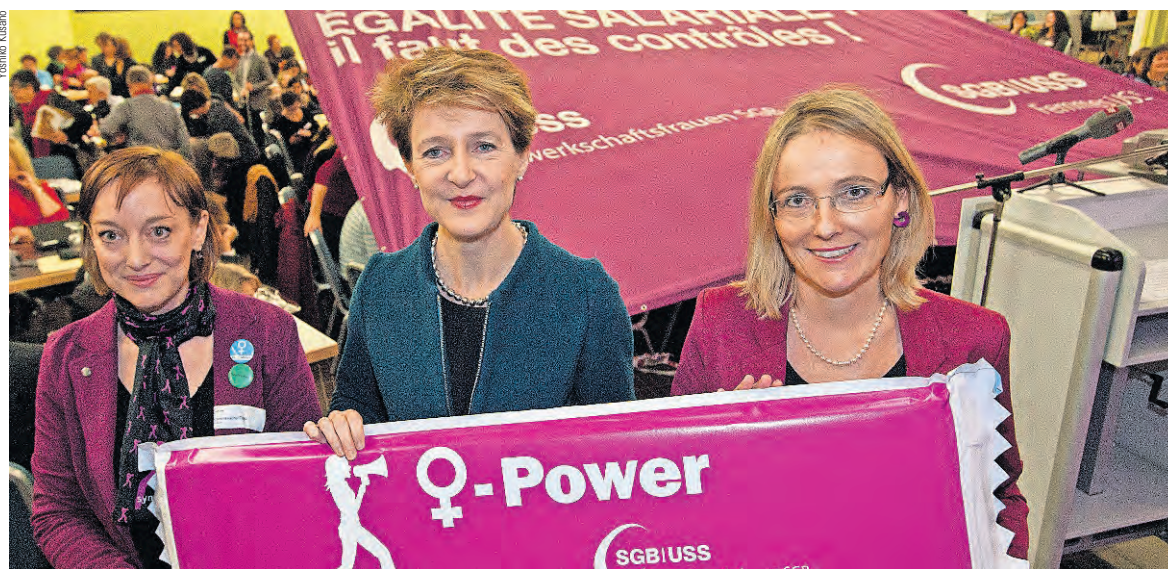
Congrès des femmes USS à Berne

Egalité: le ton monte

Cela fait 17 ans que la Loi fédérale sur l'égalité est violée. Les femmes en ont vraiment marre.

Elles demandent davantage de contrôles et des sanctions concrètes pour ceux qui ne respectent pas l'égalité salariale. Fatiguées de subir la crise, elles ont adopté à

l'unanimité le texte du congrès «Gute Arbeit – gutes Leben – Pour de bonnes conditions de travail! Adesso e in futuro». Dossier aux pages 10, 11 et 12



Simonetta Sommaruga a reçu une barre énergétique géante pour affronter le chemin semé d'embûches de l'égalité.

Elvetino pointé du doigt

Il y a trop de pression sur les employés d'Elvetino afin qu'ils réalisent de bons chiffres d'affaires. Ils n'entendent pas se laisser faire et lancent une pétition dans laquelle ils demandent que le chiffre d'affaires ne soit pas le seul critère d'évaluation, que les sales managers soient mieux formés et que les objectifs de vente soient plus transparents et que les employés soient mieux considérés par l'entreprise.

Focus en page 20

Elena Obreschkow, la nouvelle coach des sections SEV

Le sens de l'écoute



Accompagner les sections SEV, nouer des contacts avec les mi-

litants ayant des responsabilités, promouvoir, développer et suivre des projets pour le recrutement de nouveaux membres et les motiver à participer à l'action syndicale. Ce sont les

tâches principales d'Elena Obreschkow, la nouvelle «coach» engagée à plein temps.

Dans un entretien, elle rappelle que son travail consiste d'abord à écouter les besoins des sections pour pouvoir trouver des réponses appropriées.

Pages 6 et 7

EDITO

Propagande de la peur

Après la fin du «socialisme réel» en Europe, il semble que quelque chose de pire soit à craindre: l'introduction du socialisme en Suisse!

C'est la conclusion à laquelle pourrait arriver celui qui lit ces jours les encarts publicitaires et les textes dédiés à l'initiative 1:12. Les rédacteurs en chef se jettent les uns après les autres sur leur clavier pour qualifier l'initiative d'extrémiste.

Il faut croire que certains ont peur. Peur de perdre leur immense salaire, à mille lieues de leurs prestations. Peur de perdre leurs avantages. C'est pourquoi, ils dépeignent sans gêne le diable sur la muraille en multipliant les mensonges.

Mais revenons à la réalité: l'extrémisme réside dans le fait qu'une personne gagne 50 fois – voire 100 fois – plus qu'un autre employé dans la même entreprise. Le «succès helvétique» est mis en danger par ceux qui abusent, pas par l'initiative 1:12.

Ceux qui participent à la prospérité du pays ont aussi droit à leur part du gâteau. Par le biais des initiatives, le peuple suisse a la possibilité de décider. En glissant un «oui» dans l'urne le 24 novembre, nous pouvons donner la meilleure réponse qui soit à cette propagande de la peur.

Manuel Avallone, vice-président SEV

EN VITESSE

Swiss : négociations difficiles

■ Swiss délocalise même des services du personnel à l'étranger. En plus de réductions de pensums, de départs naturels, trois licenciements sont programmés dans le secteur des ressources humaines. C'est dans ce contexte que se déroulent les négociations salariales et de la CCT, que l'entreprise menace de résilier pour mi-2014. Une 3^e ronde de négociations est prévue à la fin du mois.

Philipp Hadorn,
secrétaire syndical SEV

0,7% de hausse pour le personnel de la Confédération

■ Le personnel de la Confédération obtient une hausse des salaires de 0,7% pour 2014. La Communauté de négociation du personnel de la Confédération (CNPC), qui regroupe les syndicats APC, ssp, garanTo et APFedpol avait demandé une hausse de 1%. En 2013, les comptes de la Confédération enregistreront probablement un très bon résultat, avec un excédent de 300 millions de francs et le budget pour 2014 ne prévoit pas de déficit, même en cas d'hypothèses pessimistes. Malgré la situation financière réjouissante, les négociations ont été dures. La conseillère fédérale Eveline Widmer-Schlumpf ne voulait accorder qu'une hausse de 0,5%, arguant que l'inflation négative persistante cette année et les mauvaises prévisions concernant les finances de la Confédération dès 2015 ne justifiaient pas une hausse de salaire plus importante. La CNPC a clairement rétorqué que la bonne situation actuelle des finances était imputable à une forte demande intérieure, raison pour laquelle il s'agissait de maintenir le pouvoir d'achat du personnel de la Confédération. L'inflation négative n'a pas pour effet de décharger les moyens et bas revenus, car elle touche les produits de luxe. Il faut s'attendre à ce que les primes des caisses-maladie et les loyers augmentent.

comm

TransN

Une CCT avant Noël ?

Le SEV et TransN vont-ils conclure une convention collective de travail (CCT) tout prochainement ?

Les résultats des négociations – sur lesquels le personnel est appelé à se prononcer une première fois le 27 novembre à Malvilliers, puis par écrit – font la part belle à des avancées importantes sur le plan salarial, comme l'indique Jean-Pierre Etique, secrétaire syndical SEV, membre de la délégation de négociations : «La direction a accepté d'augmenter la masse salariale.»

Actuellement, les maxima ne sont pas les mêmes pour les employés du Haut et du Bas du canton. Cette uniformisation va donc dans le sens d'un traitement équitable de l'ensemble du personnel. La progression salariale sera désormais clairement réglementée. Le traitement arbitraire que d'aucuns dénonçaient ne sera plus possible, «les améliorations salariales sont garanties pour tout le personnel, à moins qu'une mesure disciplinaire ne puisse en expliquer le frein», poursuit le syndicaliste.

A cela vient s'ajouter la disparition de la prime multicritères que les employé(e)s du Haut connaissaient et qui était vivement critiquée en raison de



La CCT négociée par le SEV et TransN sera, in fine, approuvée ou non par le personnel.

son caractère arbitraire. Elle donnait droit à un congé supplémentaire qui pouvait atteindre 5 jours au plus par année. La direction et le SEV ont préféré le système du Bas, dit RR, qui offre une semaine de congé supplémentaire ou une compensation financière.

Tout va bien dans le meilleur des mondes ?

Si les améliorations salariales satisfont le SEV, les questions liées au temps de travail ne sont pas encore réglées et seront encore discutées le 22 novembre avec la direction. Celle-ci considère que la nouvelle grille salariale ne peut être introduite que si le personnel accepte ses proposi-

tions concernant le temps de travail. Sur cette thématique, aucun accord n'a été trouvé. Le SEV attend notamment de la direction qu'elle offre des garanties concernant la semaine de cinq jours que le personnel revendique depuis un certain temps. «La direction refuse de l'inscrire noir sur blanc dans la CCT. Nous comptons sur elle pour qu'elle soit au moins prête à tendre vers cette semaine de 5 jours et que les soldes horaires positifs et négatifs annuels soient clairement déterminés. Il est impératif que l'employeur assume la responsabilité des soldes négatifs», poursuit Jean-Pierre Etique. Le SEV demande aussi que les

employés soient partie prenante de la construction des horaires en renforçant les prérogatives de la commission des tours de service.

Le personnel est appelé à se prononcer lors de l'assemblée générale fixée le 27 novembre à Malvilliers à 20 h 15. La direction de TransN met des bus à disposition, au départ de La Chaux-de-Fonds et de Neuchâtel. Après la prise de position de l'assemblée, les quelque 400 employés seront amenés à se prononcer sur le texte définitif de la CCT, lors d'une votation générale écrite.

Un processus démocratique exemplaire.

Vivian Bologna

TPG

Unité pour aller de l'avant

Malgré 80% d'avis favorables des participants à un préavis de grève, la section SEV-TPG veut élargir le front de la contestation.

Invités à se prononcer sur un préavis de grève, les membres SEV-TPG ont clairement plébiscité une telle mesure lors de la consultation qui s'est déroulée dès la fin octobre. Pour mémoire, il fallait

deux tiers d'avis favorable pour que la consultation débouche sur un préavis de grève. Les définitions de roulement, les temps de battements au terminus et les temps de parcours ainsi que le manque de personnel nourrissent le mécontentement des conducteurs des Transports publics genevois.

«Il est impératif que ces questions soient directement discutées par les syndicats et la direction et pas dans des

commissions statutaires consultatives. Les résultats de la consultation confirment la justesse de nos revendications, par contre les moyens pour les faire aboutir doivent être encore discutés», indique Valérie Solano, secrétaire syndicale SEV. Aujourd'hui, après avoir écouté bon nombre de conducteurs, le SEV est convaincu que l'unité doit se faire. Les collègues qui ne sont pas de notre syndicat ou qui ne sont pas syndiqués ont souhaité et de-

mandé à être impliqués dans les décisions qui seront prises.»

A l'écoute de tous les collègues des TPG, le SEV organise donc une assemblée générale extraordinaire jeudi 28 novembre à 13 h 45 au Dépôt Jonction. C'est là que sera discutée l'opportunité d'organiser une consultation générale.

Le SEV est convaincu que la seule issue pour faire aboutir nos revendications est l'unité de tous les travailleurs de l'exploitation. **vbo**

Fort stress aux ateliers industriels

La mobilisation a payé aux ateliers d'Yverdon-les-Bains

La direction des ateliers industriels d'Yverdon-les-Bains s'est montrée plutôt ouverte au dialogue pour remédier au fort stress des employés.

La mobilisation des employés des ateliers industriels CFF d'Yverdon-les-Bains (contact.sev n°12) aura déjà partiellement porté ses fruits pour remédier au fort stress constaté sur leur lieu de travail, mis en lumière par une enquête (voir contact.sev 10/2013).

La délégation syndicale SEV/Cope (Valérie Solano, Jürg Hurni et Jean-Pierre Etique pour le SEV et André Martin, vice-président de la Cope des AI) a rencontré il y a une dizaine de jours la direction des AI d'Yverdon-les-Bains. «Grâce à cette enquête et aux doléances que certains collègues ont transmis au syndicat, le SEV a constaté qu'il y avait un problème de communication et de gestion du personnel chez certains chefs et énormément de pression sur les employés. Le rapport de confiance est mis à mal, voire, dans certains cas, inexistant. La méthode participative avec les employés n'est pas appliquée», souligne Jean-Pierre Etique, secrétaire syndical SEV.



La mobilisation des employés a porté ses fruits.

Rencontrant une direction plutôt ouverte au dialogue, la délégation SEV/Cope a donc obtenu une série de mesures pour que le climat de travail et de confiance s'améliorent. «Durant le premier trimestre 2014, nous allons fixer des priorités d'action avec la direction. Celle-ci devra ensuite proposer des mesures concrètes. Il a aussi été convenu de mettre sur pied une délégation tripartite – direction, SEV, commission du personnel des AI – qui anticipera les problèmes. Actuellement, les complications apparaissent lorsque des demandes d'assistance arrivent dans les bureaux du SEV. Cela signifie que la situation est déjà grave. Pour plus de sérénité, une anticipation est nécessaire», poursuit Jean-Pierre Etique. Le personnel a aussi fait la demande de pouvoir bénéficier d'une permanence syndicale du

SEV au sein même des locaux des AI, à un rythme à définir. La direction n'est pas entrée en matière arguant que le personnel est déjà représenté par la Cope au sein des AI. Une décision que déplore Jean-Pierre Etique: «La direction refuse d'aller à l'encontre du personnel sur ce point. Nous ne baissons pas les bras. D'une manière ou d'une autre une permanence sera assurée.» La présence du SEV permettrait une proximité avec les employés. Parallèlement, le SEV entend préciser les griefs du personnel avec son aide. Le moyen le plus adéquat pour identifier de manière plus précise les problèmes reste toutefois à déterminer. La commission tripartite sera une première piste, reste à savoir si la direction sera à même de faire changer certaines choses.

Vivian Bologna

Restructuration des dépôts de locs à CFF Cargo

Il faut des mesures d'accompagnement !

La restructuration des dépôts prévue par CFF Cargo oblige quasi l'ensemble du personnel des locs Cargo à Bellinzzone et un tiers du personnel des locs Cargo à Bâle à un transfert chez CFF Cargo International. Le SEV exige des solutions à long terme.

«Pour les personnes transférées, il faut une garantie d'emploi ou une garantie de retour dans la maison mère CFF Cargo», exige Philipp Hadorn, responsable du domaine Cargo au syndicat SEV. «CFF Cargo don-

nera ainsi l'assurance que les personnes touchées peuvent compter sur un avenir professionnel sûr.» CFF Cargo International doit garantir en outre le maintien de l'accord sur la compensation des prestations

dans le trafic transfrontalier, afin d'éviter que plus de prestations soient effectuées par du personnel avec des conditions d'engagement et de travail étrangères en Suisse que par du personnel engagé aux conditions suisses à l'étranger. En 2005, CFF Cargo avait déjà signé avec le SEV une telle convention sur l'échange de prestations.

SEV

BARRAUDMÈTRE

La solution? L'imagination...

■ **IMAGINATION:** n.f. 1) faculté de se représenter par l'esprit des objets ou des faits irréels ou jamais perçus 2) faculté d'inventer, de créer, de concevoir (Larousse).

Le colloque du lobby Oustrail est l'occasion d'échanges fructueux entre les acteurs du domaine des transports. A ce titre, les interviews que vous pouvez lire en page 5 sont particulièrement éclairants. Pour planter le décor, il faut rappeler que l'Office fédéral des transports exige une réduction de l'indemnisation de 2,5% en 2014 et 1% en 2015. La question qui taraude tous les esprits est simple: comment y parvenir?

La réponse du chef d'entreprise est cinglante et peut être résumée ainsi: a terme il faut une augmentation de la productivité ou un tassement des salaires. La réponse du représentant de l'OFT ... est «rassurante»: les entreprises doivent faire preuve de davantage d'imagination. Ouf! Nous sommes sauvés! On se sent tous un peu bêtes de ne pas y avoir pensé avant, non? Euh... concrètement on imagine quoi? C'est pourtant simple! Il suffit d'agir dans différents domaines. Certes, mais encore? Ce n'est pas à la Confédération de décider à la place des entreprises quand même! Ah... bien entendu.

Alors, imaginons. Imaginons un monde où les commanditaires politiques seraient cohérents et responsables. Dans ce monde imaginaire, ils seraient conscients que demander toujours plus de prestations tout en garantissant une sécurité optimale a un coût. Le coût d'infrastructures performantes, de véhicules modernes et bien entretenus, le coût d'un personnel qualifié jouissant d'une bonne rémunération et d'une gestion du temps de travail permettant d'assurer la sécurité des passagers.

Ce monde imaginaire est-il utopique? A entendre les autorités, la Suisse n'en aurait pas les moyens financiers. Or, ces mêmes autorités n'ont eu aucun problème à accorder entre cinq et sept milliards de rabais d'impôts à des entreprises qui n'en avaient pas forcément besoin. Pire, elles sont prêtes à dépenser trois milliards pour 22 avions de combat. Stop! Il est gentiment temps d'arrêter de prendre les gens pour des c... Avec la formation, la mobilité est le facteur le plus important pour le développement de notre économie.

La mobilité mérite donc bien mieux que des discours creux qui ne tiennent pas compte des conséquences qu'engendrent des réductions d'indemnités. Elle doit devenir une priorité politique à tous les niveaux avec des garde-fous assurant le respect de bonnes conditions sociales et salariales. La mobilité de demain se construira avec les employés, pas sur leur dos.

Olivier Barraud



Pénétrer dans les villes

Beaucoup de succès et un point noir.

Il y a une vingtaine d'années encore, les CFF (et le BLS) servaient de modèles et les compagnies dites privées suivaient plus ou moins selon les sensibilités cantonales. Avec Rail 2000 et la généralisation de l'horaire cadencé, les différences de traitement devenaient si frappantes que les corrections s'imposaient quasiment d'elles-mêmes. Aujourd'hui, les différences se sont presque totalement estompées, à commencer par les investissements de renouvellement du matériel roulant, des infrastructures et de l'accueil des voyageurs. Dans certains cas, les CFF sont même à la remorque... Le succès du système de transports publics génère maintenant sa propre dynamique. Elle est particulièrement visible dans les agglomérations et aux endroits où les compagnies privées se raccordent au réseau national.

Au sein de cette émulation, les points noirs apparaissent d'autant plus nettement. Il s'agit généralement de cas de pénétration en ville nécessitant des chantiers forcément aussi complexes que coûteux. Si, en plus, vous ajoutez un manque flagrant d'anticipation, ou bien un blocage politique, vous commencez à comprendre certaines situations. Par contraste et pour servir de modèles, il faut montrer les réussites. Par exemple, parmi les plus spectaculaires,



les Centovalli à Locarno (un premier cas dont les dépassements de crédit ont servi de leçon), le BTI à Bienne, le RBS à Berne (qui a bénéficié du crédit libéré par le premier report du tunnel de l'avenue d'Echallens à Lausanne), le Nyon-St Cergue à Nyon, les TPF à Bulle, le LEB à Lausanne entre Chauderon et Le Flon. Dans ce dernier exemple, le meilleur côtoie la pire: à la sortie du tunnel précité, le tronçon de 800 m sur l'avenue d'Echallens, rue commerçante où le train à voie unique, dorénavant à la cadence du quart d'heure (succès oblige), s'insinue dans une circulation automobile bidirectionnelle avec un « axe fort » de trolleybus, multiplie les risques d'accidents. Un cauchemar pour les collègues conducteurs. Sans doute, le tronçon du pays où les transports publics présentent le plus grand danger pour les autres participants au trafic. Le projet de mettre ce tronçon en tunnel existe depuis une bonne trentaine d'années; il a été renvoyé à trois ou quatre reprises pour des raisons exclusivement politiques, la dernière fois en 2005. Maintenant, ce n'est plus possible.

A court terme, les ultimes mesures ponctuelles imaginables de sécurité seront réalisées; mais la mise en tunnel devient urgentissime, que ça plaise ou

non. Evidemment, comme chaque fois que l'on a refusé d'anticiper, l'urgence tombe mal: une centaine de millions supplémentaires à trouver pour des travaux de grande ampleur, s'ajoutant à ceux générés par le chantier géant de l'agrandissement de la gare de Lausanne. Une solution devra être trouvée rapidement entre Confédération, canton et commune. En attendant, tout le monde prie pour que le taux d'accidents baisse et surtout qu'il n'y ait plus de cas mortels.

Dans le Chablais vaudois, à Aigle, la population est devant un faux choix: soit un tracé urbain dans une rue étroite pratiquement sans circulation automobile avec une vitesse de l'ordre de 10 km/h, soit un tracé commun AL/ASD moins urbanisé, mais posant des problèmes de succession des trains et d'infrastructure pratiquement insolubles. Là, la volonté politique n'est absolument pas en cause, au contraire même (voir le sauvetage puis la modernisation progressive des compagnies ASD et AOMC). La décision de la population interviendra le 24 novembre.

Au niveau suisse, à part les deux exceptions ci-dessus, tous les cas difficiles de pénétration des « ex-petites lignes » dans les villes sont maintenant résolus, à Coire (ligne pour Arosa), comme à St-Gall (Appenzeller Bahn mis en tunnel). Cette intégration apporte au réseau national un supplément d'efficacité remarquable. Et pour les compagnies en cause (et leur personnel) une très sérieuse garantie d'avenir, à très long terme dorénavant. Une solution win-win exemplaire.

Michel Béguelin

Journée « migrations » du SEV – 9 novembre à Olten

« Ensemble, c'est plus facile que seul »

60 personnes ont pris part à la journée des migrants 2013, parfaitement organisée par Arne Hegland, secrétaire syndical SEV.

« Lorsque je m'intéresse à un poste de chef d'équipe, on me répond: « tu es bon, mais... » Et c'est finalement un Suisse qui est choisi », rapporte un collègue. « C'est uniquement s'il n'y a personne d'autre à disposition que le migrant est engagé », complète-t-il. Un autre a été désigné coupable n°1 lors d'un vol, juste à cause de son nom à consonance étrangère. Autre désavantage: le fait que les diplômés étrangers ne soient pas reconnus. « Si on agit en



Table ronde avec Angelina Providzalo, Nadège Strässle Tharhassem, Basil Oberholzer (animateur), Giorgio Tuti et Vica Mitrovic.

semble, c'est plus facile que seul», explique Giorgio Tuti, président SEV. Les associations et autres organisations sont en cela très utiles pour les migrants. Les syndicats peuvent aussi leur apporter du soutien, de la protection ju-

ridique à une journée des migrants, qui leur permet de débattre de leurs problèmes spécifiques. Il a rappelé aux participants qu'il est dès lors important de se syndiquer, car plus le taux de syndicalisation est haut, meilleures sont les

conditions de travail. Angelina Providzalo, spécialiste de l'intégration pour le canton de Berne, regrette que les employeurs ne soutiennent pas vraiment la nouvelle loi d'intégration, qui entrera en vigueur en 2015 et qui prévoit d'encourager les collaborateurs d'autres pays à suivre des cours de langue et autres.

Vica Mitrovic, politologue et ancien secrétaire chez Unia, a soulevé le fait qu'il n'est pas facile de suivre des cours de formation continue en assumant un job à temps plein pénible physiquement et une vie de famille.

Fi/Hes

Cours movendo pour migrants: voir sur www.sev-online.ch

Oustrail

Les dangers de la concurrence

Il a été question de trafic régional vendredi dernier lors du colloque de Oustrail à Sierre. L'occasion d'évoquer la politique de l'Office fédéral des transports avec son directeur suppléant et avec le directeur des TPF (voir aussi le Barraud-mètre en page 3).

■ **Pierre-André Meyrat, les entreprises concessionnaires doivent réduire de 2,5% leurs demandes d'indemnisation par rapport à 2013. Comment doivent-elles s'y prendre ?**

Elles doivent gagner en efficacité ou trouver des ressources ailleurs pour demander aux commanditaires 2,5% en moins que ce qu'elles avaient prévu.

■ **Concrètement ?**

C'est différent d'une entreprise à l'autre. Nous savons que c'est devenu difficile car ces 15 dernières années les entreprises ont fait de grands progrès en termes d'efficacité et d'efficacités. Les mesures les plus évidentes ont déjà été prises et les entreprises doivent faire preuve de davantage d'imagination. Maintenant, dans la gestion d'une entreprise, il y a divers domaines sur lesquels il est possible d'agir. Elles sont autonomes dans ce domaine. Elles ont leurs propres organes décisionnaires et leurs propres responsabilités. Ce n'est pas la Confédération qui va décider pour elles.

■ **Lorsqu'on entend le directeur des TPF dire que les coûts de personnel représentent 65 à 70% des coûts d'une entreprise, l'OFT met donc en danger la qualité des conditions de travail des employés des ETC...**

Je ne pense pas. Je crois qu'on a des conditions acceptables dans la branche. Il n'y a pas de volonté de créer un dumping social. Par contre, nous avons la volonté de maîtriser la croissance des coûts car il devient difficile d'obtenir les financements nécessaires sur



Pierre-André Meyrat était l'invité de Oustrail vendredi dernier.

le plan politique. FAIF apporte des solutions pour les infrastructures ferroviaires. Il nous reste à trouver une solution pour le trafic régional.

■ **Parlons justement de dumping social et salarial. Dans les infos diffusées par l'OFT en mars, il est fait référence à la mise au concours de lignes de bus pour rendre le Trafic régional voyageur plus efficient et compétitif. Va-t-on voir affluer des entreprises faisant du dumping salarial ?**

Ce n'est pas l'OFT qui est actif dans ce domaine. Si un canton veut ouvrir une partie de son territoire à la concurrence, il doit le signaler à l'OFT en indiquant quelles lignes il veut soumettre à la concurrence. Certains cantons sont plus réfractaires que d'autres à cette idée.

■ **Un canton pourrait-il ouvrir une seule ligne à la concurrence ?**

Ça peut être une seule ligne, mais le plus souvent ce sera sur une partie de réseau. Il faut que ça fasse sens financièrement. Le parlement nous a fixé une limite. Si l'indemnisation d'une ligne est

inférieure à un demi-million par an, une ouverture à la concurrence est exclue.

■ **Quels sont les garde-fous que l'OFT a mis pour éviter une pression sur les salaires ?**

Le législateur a inscrit dans la loi que l'attribution doit se faire en respectant les conditions usuelles dans la branche...

■ **C'est un miroir aux alouettes, les CCT variant fortement d'une entreprise à l'autre...**

Effectivement, il n'y a pas de CCT unique sur l'ensemble du territoire. Mais, et c'est une nouveauté, nous avons fait établir des statistiques par le Bureau du travail de l'Université de Genève pour fixer un salaire minimum pour un chauffeur sans formation débutant dans le métier. Les entreprises devront se tenir à ce minimum qui est une mesure forte. Elles devront aussi respecter d'autres prestations sociales, les vacances notamment, faute de quoi nous pourrions leur refuser une concession. Nous allons présenter cette étude aux partenaires sociaux en janvier. **Vivian Bologna**

INFO

Le futur sera plus dur

Le directeur des Transports publics fribourgeois, Vincent Ducrot, évoque les conséquences de la politique actuelle de l'OFT.

■ **Vincent Ducrot, l'OFT vous demande de réduire votre dépendance de lui de 2,5%. Combien ça représente pour les TPF ?**

Ce n'est pas 2,5% nets mais à périmètre constant. Les investissements effectués ces dernières années et les adaptations d'offres décidées seront indemnisés. Ainsi, sur les 40 millions de francs d'indemnités pour le trafic régional, on doit compter avec 900 000 francs de moins l'an prochain.

■ **Concrètement, comment allez-vous les trouver ?**

On a optimisé nos réserves de matériel et on a décidé de ne pas augmenter les salaires pour l'an prochain. Ça c'est pour 2014. Ensuite, les mesures seront plus dures. Ça va forcément toucher le personnel qui représente 70% des coûts de notre entreprise. La flotte et les taux d'intérêt sont donnés. Il faudra donc soit augmenter la productivité, soit tasser les salaires ces prochaines années.

■ **En tant que directeur, jugez-vous la politique de l'OFT irresponsable sur le plan de la politique du personnel ?**

On ne peut pas dire irresponsable. L'OFT donne les dimensions du système, l'OFT en fixe les conditions et le juge. Tout est concentré dans les mains d'une seule entité qui ne peut dépenser que ce qu'elle a. Il y a encore des possibilités d'améliorer l'efficacité sans toucher aux conditions de travail des employés. Ensuite, il faudra que les commanditaires, les entreprises et les partenaires sociaux s'asseyent autour d'une table et discutent. Pour 2014 et 2015 ça va encore. Pour la suite, si cette politique continue... Il faudrait planifier sur plusieurs années comme pour les infrastructures. Dans le trafic régional, on a trop de court terme et d'avant en arrière. Difficile de dire où on va.

■ **Cette incertitude est-elle perceptible chez vos collaborateurs ?**

Oui, on la ressent. On a, aux TPF, une bonne CCT, et elle est reconnue comme telle. Mais j'ai averti mes employés que le futur serait plus dur car nos commanditaires ne sont plus prêts à mettre les moyens. Il faut éviter que le commanditaire ne bascule dans l'envie de mettre des lignes aux concours. Ce serait fatal.

■ **Pourquoi ?**

Aujourd'hui, les conditions sociales ne sont pas les mêmes partout. Une mise en concurrence privilégierait des entreprises qui échappent à des CCT et elles pourraient gagner des appels d'offre. Il y aurait alors un transfert de collaborateurs avec des conditions dégradées et ça, c'est un énorme danger.

■ **Pierre-André Meyrat assure qu'il y a des garde-fous, un salaire minimum notamment...**

Un salaire minimum à l'embauche mais qui ne fixe pas de plafond. Dans notre branche, c'est très varié. Il y a, notamment chez les sous-traitants de bus, d'énormes différences et ces entreprises sont très actives sur le marché. Il y a en outre de grosses différences cantonales. Je prône des conventions d'objectifs avec les commanditaires pour déterminer l'offre et son prix. Pour l'heure, les cantons ne se sont pas encore positionnés sur cette nouvelle législation. La crainte d'une détérioration des conditions de travail est bien réelle chez les opérateurs, à l'instar des TPF.

Elena Obreschkow «coache» les sections SEV. Qu'est-ce que ça signifie?



Elena Obreschkow travaille au SEV depuis le 1er juillet.

« Il est plus important d'écouter que de parler »

« Vous êtes responsable de l'accompagnement des sections SEV (en particulier CFF). Vous tissez des liens avec les responsables des sections. Vous lancez, développez et accompagnez des projets dans le domaine du recrutement et de la mobilisation des membres. » Voilà un extrait de l'offre d'emploi à laquelle a répondu Elena Obreschkow au début de cette année. Maintenant le projet « coaching de sections » est sur les rails. Comment Elena va-t-elle s'attaquer à toutes ses tâches ?

■ **Elena, tu es arrivée au SEV pour coacher les sections. Concrètement, ça veut dire quoi ?**

L'objectif que m'a fixé le comité est de conseiller les sections et de les soutenir dans leurs efforts de recrutement. Je ne vais pas tout bouleverser, il y a des méthodes qui ont fait leurs preuves. Mais si les sections souhaitent du soutien dans leurs activités, pour moti-

biliser ou trouver de la relève, je serai là pour elles.

A ce poste, il est certainement plus important d'écouter que de parler. Je peux développer des idées et répondre à des demandes. Les responsables des sections sont les mieux placés pour connaître leurs besoins. C'est pourquoi on ne va pas parler de **mes** idées de conception mais de **nos** idées: les sections étant le point central.

recrutement par les membres. Mais arrive donc maintenant une professionnelle pour s'occuper de cela. On jette donc l'ancien concept par-dessus bord ?

Non. Je n'ai pas été engagée comme recruteuse. Le concept du membre qui recrute un autre membre fonctionne bien, et nous voulons le conserver. Externaliser le recrutement provoquerait une distance et on perdrait en identification

« Le coaching des sections est un test, on verra bien si ça marche. »

quement moi. C'est aussi une manière de reconnaître leur travail.

fiance de la base? Peut-on aussi faire du travail syndical dans un dépôt sans comité?

■ **Il y a des sections SEV, mais heureusement pas beaucoup, qui sont pour ainsi dire « mortes »: il n'y a plus de membres actifs et plus d'activités organisées. Vaut-il vraiment la peine de les remettre sur pied ?**

Que ferait-on avec les membres si on laissait ces sections à l'abandon? C'est une des forces du SEV, de pouvoir être ancré dans les régions grâce à ses sections. Les fusions permettent parfois de résoudre ces problèmes. Mais on doit aussi se poser la question: pourquoi ces sections sont-elles « endormies »? En raison des démantèlements aux CFF, certains lieux de travail sont devenus trop petits. Si nous supprimons des sections, au-

■ **Au 1^{er} janvier 2014, les sous-fédérations SBV et VPV fusionnent: la nouvelle sous-fédération Administration et Services comportera cinq grandes sections, dont quatre auront plus de mille membres. De l'autre côté, le SEV a encore des toutes petites sections qui comptent des dizaines de membres seulement. Quel est le modèle le plus prometteur? La grande section gérée quasi professionnellement ou la petite où chacun se connaît et où le comité est proche des membres?**

Il faut tout d'abord définir ce que signifie « prometteur ». Les deux peuvent l'être. Ce qui est important, c'est que le travail puisse être fait et qu'il soit fait! Les circonstances ne sont pas les mêmes partout, les personnes de l'administration communiquent par exemple de préférence par écrit, d'autres doivent plutôt être approchées par oral. Les processus doivent être clairement définis. La taille d'une section ne dépend pas seulement du nombre de membres mais aussi de

« Je peux soutenir les sections si elles le souhaitent. »

■ **Peut-on vraiment avoir de l'influence sur la mobilisation et le recrutement? N'y a-t-il pas simplement de bonnes périodes et des plus mauvaises, quoiqu'on fasse ?**

C'est clair que les tendances en matière syndicale changent selon les générations. En tant que syndicat, nous devons montrer pourquoi ce travail est important pour chacun: c'est ainsi que nous aurons une chance de progresser. Il faut donc des discussions individuelles. Certes, les conditions sont moins bonnes qu'auparavant, mais c'est possible.

■ **Le SEV s'est toujours targué d'avoir un bon système de**

au syndicat. Il est important pour le futur membre de connaître la personne qui le recrute.

Nous pouvons soutenir ces démarches en mettant par exemple à disposition de la documentation. Recruter est un travail très prenant, on doit s'ouvrir à l'autre: c'est bien plus chargé émotionnellement

« Recruter est un travail très prenant, on doit s'ouvrir à l'autre: c'est bien plus chargé émotionnellement que de participer à une manif. »

que de participer à une manif. C'est pourquoi il est important que les membres aient du soutien dans ces démarches et qu'ils aient des gens avec qui en discuter, pas uni-

rons-nous encore des contacts dans ces lieux dans cinq ou dix ans?

Deux questions se posent: comment pouvons-nous renforcer les personnes de con-

BIO

Elena Obreschkow

La secrétaire syndicale spécialisée en coaching des sections a 32 ans et vient de Gossau SG. Elle habite cependant depuis plus d'une décennie à Berne. Elle a étudié la pédagogie sociale car elle voulait travailler dans le « concret ». En 2007, elle devient secrétaire jeunesse chez Unia puis, après quatre ans, passe secrétaire générale de l'UNES (Union des étudiant-e-s de Suisse).

Elle ne connaissait le monde des chemins de fer que comme usagère: il n'y a pas de chemins dans sa famille.

Elle a hérité son nom de famille de son grand-père bulgare, ayant fui son pays avec son épouse suisse après la Deuxième Guerre mondiale.



la zone géographique concernée.

■ **Aujourd'hui, le terme de «controlling» est utilisé à tout va. C'est aussi le cas pour ton projet, as-tu des objectifs clairs calculables, que tu veux ou tu dois atteindre ou attends-tu de voir comment ça se passe?**

Du point de vue organisation-

Mais on constate que le taux de syndicalisation a diminué ces dernières années. Il y a diverses raisons: des postes ont été déplacés et sont passés de domaines où le syndicat est traditionnellement fort à des «déserts syndicaux».

Personnellement je pense que ce serait un succès si les gens des sections disent que «ça a amené quelque chose». Je

«Je pense que ce serait un succès si les gens des sections disent que «ça a amené quelque chose».»

nel, l'objectif de mon travail est de faire que les sections soient actives et qu'elles recrutent de nouveaux membres. Il n'y a pas d'objectifs plus précis. Le projet est limité à deux ans: on ne pourra donc pas résoudre tous les problèmes.

peux dans ce sens aussi montrer aux sections comment elles peuvent utiliser les structures du secrétariat central ou des secrétariats régionaux. Ou je peux aussi simplement leur donner un avis externe et développer de nouvelles idées.

■ **Seras-tu encore au SEV après les deux ans que durera le projet?**

Je souhaite surtout que le projet réussisse, en dehors de toute considération personnelle. Comme le succès du projet n'est pas vraiment quantifiable, le comité tirera un bilan des activités dans une année et demie environ. Comme déjà dit, le coaching de sections est un essai, on verra bien si ça marche. Les relations avec les structures militantes sont un point important, central. Les besoins ne sont pas partout les mêmes. Les sections s'engagent énormément, elles méritent reconnaissance et soutien.

Propos recueillis par
Peter Anliker/Hes

Elena Obreschkow à propos de...

■ **Berne:** ma ville.

■ **Sport:** Oui, à ma façon à moi! Je cours, je vais en forêt pour dépenser mon énergie et atteindre mes limites.

■ **Gauche et droite:** c'est une question de choix. Gauche et droite sont deux parties d'un tout. Les deux côtés sont responsables de choses différentes mais peuvent se révéler interchangeables.

■ **La sécurité** est un besoin personnel, mais il n'a pas la même importance pour tous.

■ **CFF:** depuis que je suis au SEV, mon rapport avec les CFF a changé. CFF signifie forcément voyager. Mais là

derrière, il y a des parcours professionnels, de la technique, des structures... C'est passionnant.

■ **La gare:** la première définition que j'ai apprise au SEV a été «installation publique».

■ **Le cheminot** est une personne passionnante. On l'est ou on ne l'est pas.

■ **«Le cheminot», «l'événement syndical» et maintenant «contact.sev»:** On parle encore du «Cheminot». On s'en souvient bien. Quant à «contact.sev», c'est un très bon et très important moyen de communication.

EN VITESSE

CCT BBB

■ Le vœu exprimé dans le dernier journal de voir d'autres entreprises de remontées mécaniques rejoindre la CCT BernerBergBahnen, signé à fin octobre, a été exaucé plus vite que prévu! Les chemins de fer Elsigentalp vont signer la CCT à leur tour. Elsigentalp est une petite zone skiable entre Frutigen et Adelboden. Des négociations ont également lieu avec d'autres employeurs, pour certains situés hors du canton de Berne.

Officine: centre de compétences tessinois

■ Un accord a été trouvé et signé le mardi 12 novembre sur le futur centre de compétences du Tessin. Il a fallu quelques mois de discussions pour arriver à cet accord, signé par les neuf parties prenantes. Les discussions entre les CFF et les représentants du personnel en ce qui concerne les engagements de l'entreprise face aux Ateliers, considérés comme la pierre angulaire du centre de compétences, ont été particulièrement longues.

Feront partie de la Fondation: le canton du Tessin, la commune de Bellinzona, l'entité régionale de développement du «Bellinzonese e Valli», celui du «Mendrisiotto e Basso Ceresio», la SUPSI (Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana), les CFF, l'association «Giù le Mani dall'Officina» et les trois syndicats SEV, Transfair et Unia.

Il est désormais l'heure pour les exécutifs des pouvoirs publics de transmettre les messages y relatifs à leur législatif respectif: le Grand Conseil notamment devra approuver un crédit de 500 000 francs, nécessaire pour les débuts et la gestion de la première année d'activité.

Le choix d'un directeur devrait pouvoir se faire durant le premier semestre 2014.

Pietro Gianolli

AS Ouest – assemblée constitutive du 5 novembre à Lausanne

AS sera synonyme d'activité syndicale!

51 personnes étaient présentes à l'assemblée qui avait pour but de dissoudre les trois sections VPV Lausanne, SBV Ouest et SBV Arc jurassien et de créer officiellement AS Ouest.

Jean-Bernard Egger, bientôt retraité et bientôt également ancien président de la VPV Lausanne, a présidé cette rencontre aux côtés de Jean-Marc Mollard, actuel caissier de SBV Arc jurassien et futur caissier d'AS Ouest.

Le point fort de l'assemblée était bien sûr les élections pour la période 2014-2016. Ont été élus: deux coprésidents, Georges Stanesco et René Zurcher, un vice-président, Armando Meoli, un caissier, Jean-Marc Mollard, un

secrétaire, Erwin Trachsel, une responsable Jeunes, Petra Hegi et un assesseur, Patrick Bellon. Deux postes restent vacants jusqu'à la prochaine assemblée de printemps: un assesseur et un responsable recrutement.

La commission de gestion sera composée quant à elle de: Jean-Pierre Isabella, Daniel Fahrni, Jean-Bernard Courtet et Nicolas Beuret (suppléant). Le président sera élu au sein du groupe.

Il manque des représentants de certaines branches

Il fallait aussi élire deux représentants par branche. La branche P/TPO a trouvé ses deux représentants avec Marie-Jo Juillet et Bruno Bärtsch. La branche I avec Georges Stanesco et Alain Uldry. Les autres postes sont vacants pour

l'instant. Le budget 2014 de la nouvelle section a été accepté sous réserve des modifications pouvant intervenir selon le nombre de membres définitifs. La section devrait compter environ 1200 membres.

Coaching des sections et nouveau président

Elena Obreschkow présente un court exposé sur son nouveau rôle de coach de sections. Peter Kämpfer, nouveau président central AS, se présente également aux membres présents. Quant à Barbara Spalinger, vice-présidente SEV représentant la direction du syndicat, elle a tout simplement souhaité à la nouvelle section AS que «AS ne soit pas synonyme d'agonie syndicale, mais d'activité syndicale et même d'avenir syndical.»

Finalement il a été indiqué que

les cartes de membres qui seront envoyées en fin d'année comporteront encore le nom de l'ancien président de section. De nouvelles cartes seront envoyées en cours d'année avec le nom de René Zurcher, lorsque la répartition des membres dans les régions sera définitive.

Enfin, Michel Tacchini et Roland Schwager remercient chaleureusement Jean-Bernard Egger pour le travail accompli et lui souhaite une belle retraite!

Henriette Schaffter

Nous reviendrons sur le départ à la retraite de Jean-Bernard Egger lors de la prochaine édition, à l'occasion d'un portrait.



De gauche à droite: René Zurcher, coprésident, Jean-Marc Mollard, caissier, Erwin Trachsel, secrétaire et Armando Meoli, vice-président. Manque sur la photo: Georges Stanesco, coprésident.

Dernière assemblée des délégués commune SBV et VPV avant le lancement officiel d'AS

Les branches: nos nouvelles forces

Les délégués SBV et VPV se sont retrouvés le 30 octobre pour en savoir plus sur la fusion et où elle en est et élire une commission d'accompagnement, entre autres. Le matin, chaque sous-fédération avait mené sa propre dernière assemblée des délégués (voir ci-dessous).

Rolf Feier, président du groupe de travail «fusion», a expliqué où en étaient les préparatifs pour le 1^{er} janvier: la sous-fédération a été officiellement fondée le 19 septembre et Peter Käppler a été élu président central. Tous les postes au comité central ont été pourvus, mis à part le poste de responsable recrutement. Le règlement de gestion doit encore être avalisé par le comité SEV. Le jour de l'assemblée, deux des cinq sections AS avaient déjà été officiellement constituées. C'est seulement

début 2014 que les membres SBV et VPV seront répartis dans les sections AS, selon leur lieu de travail. Ils reçoivent donc leur nouvelle carte de membre à ce moment-là, avec l'adresse du président de leur section.

L'importance des branches

Plusieurs collègues, dont des jeunes, ont manifesté leur intérêt à s'impliquer au niveau des branches, car cela permet d'avoir une influence directe sur leur environnement de travail, a

expliqué un délégué. «Dans les comités de section, il faudrait au moins une personne de chaque branche, afin de garantir le lien avec la base», a expliqué Elisabeth Jacchini, présidente centrale SBV. «Il pourra bien sûr y avoir davantage qu'une personne de la même branche au sein d'un comité, mais comme suppléant. En sens inverse, dans les comités de branche, plusieurs personnes de la même section pourront siéger ensemble. Nous devons montrer de l'ouverture!»

Les branches doivent toutefois encore être constituées. Elles auront un rôle important dans le traitement des requêtes des membres mais aussi des «inputs» des CFF, comme par exemple les réorganisations. Lors de négociations, des personnes de la branche concernée seront présentes, aux côtés du secrétaire syndical SEV en charge du dossier et du président de la sous-fédération, afin d'avoir les connaissances détaillées nécessaires pour pouvoir tenir tête aux CFF.

«L'intégration de la base a toujours été une force du SEV», a expliqué Roland Schwager, président central VPV. Jean-Bernard Egger, Jean-Pierre Isabella, Urs Schopfer et René Wolf ainsi qu'Elena Obreschkow, du secrétariat central SEV, prendront régulièrement part aux séances de la commission centrale AS, en tant que commission d'accompagnement, afin de donner des feedback et des conseils.

Fi/Hes



Roland Schwager explique comment le SEV et l'AS réagissent lors de réorganisation aux CFF.



Elisabeth Jacchini explique comment l'AS et le SEV traitent les requêtes des membres.

AD VPV

Des défis à venir

A la VPV, on a abordé les thèmes qui seront à traiter par la nouvelle sous-fédération AS.

Toco reste d'actualité, les négociations CCT et négociations salariales 2014 sont aussi à l'ordre du jour. Les réorganisations chez I-BT et dans le domaine de la formation aux CFF sont aussi matière à réflexion pour AS. La problématique des cadres qui ne parlent ou même ne comprennent pas le français doit être empoignée. Sur ce dernier sujet, nous avons transmis nos demandes aux CFF mais leur vision des choses n'est pas la même que celle du syndicat.

Dans le sondage CCT effectué, on a remarqué que la thématique des multispaces et du

partage de bureau préoccupait les membres. Nous prenons en compte ces préoccupations et les transmettons à la CoPe et aux CFF. La caisse de pension a également été un gros sujet de discussion, surtout sur la façon que veut employer les CFF pour l'assainir. Nous savons qu'il faut l'assainir et qu'il faut

prendre des mesures. Mais pas des mesures comme les rentes variables! A ce propos, les membres ont appris avec satisfaction que Werner Amrein, notre secrétaire central, a été réélu avec un très bon résultat au Conseil de Fondation de la CP CFF.

Roland Schwager/Hes

INFO

Roland Schwager reste en activité, puisqu'il sera au comité AS. Quelques personnes profitent par contre de ce changement pour cesser leurs activités syndicales, après de nombreuses années d'engagement. Il s'agit de: Michael Büto, caissier central;

Michel Tacchini, vice-président central; René Wolf, responsable recrutement; Jean-Bernard Egger, président VPV Lausanne; André Mathez, président VPV Zurich; Peter Stark, président VPV Saint-Gall. Un grand merci à eux!

AD SBV

Au revoir!



Les participants à la dernière assemblée des délégués SBV.

A la SBV, plusieurs actifs ont été remerciés pour leur travail à la VPV: Urs Schopfer, secrétaire; les responsables de région René Büchel (Valais), Eugenio Tura (Argovie-Soleure), Alain Uldry (Ouest), le président de la section TPO René Jaggi, Erwin Trachsel (commission de gestion), Peter Werthem (groupe de travail Cargo

E-Tor), Markus Bürk, recruté et Mathias Sterchi, champ d'intérêts Jeunes. La présidente centrale, Elisabeth Jacchini, en fonction depuis février 2009, a été remerciée pour l'excellent travail réalisé par l'excellent travail réalisé par Alois Bucher, caissier central. Elisabeth Jacchini part en retraite à fin 2013. Bonne retraite!

Douzième congrès des femmes USS à Berne les 15 et 16 novembre: le ton monte

«Le projet Dialogue sur l'égalité salariale, qui s'appuie sur la volonté, n'a pas atteint son objectif. Les patrons et les entreprises n'ont manifesté qu'un faible intérêt. Il faut trouver d'autres moyens pour combattre les discriminations salariales, qui restent une réalité. Le Conseil fédéral présentera des mesures en 2014.»

Simonetta Sommaruga, conseillère fédérale



« Le temps des appels est terminé : nous voulons l'égalité dans les faits »

Parmi les nombreuses résolutions approuvées par le congrès des femmes de l'USS, on trouve évidemment celle concernant l'égalité salariale, plébiscitée par un «olà» digne d'un stade, au début du congrès en présence de la conseillère fédérale Simonetta Sommaruga. Les femmes en ont marre d'attendre. Elles en ont aussi marre de subir la crise et d'en faire les frais: c'est pour cette raison que le papier du congrès «Gute Arbeit – gutes Leben – Pour de bonnes conditions de travail! Adesso e in futuro» a été accepté à l'unanimité. Le congrès a demandé des contrôles et des sanctions pour ceux qui ne respectent pas l'égalité salariale inscrite dans la loi de 1996.

Dix-sept ans d'attente et toujours rien. Depuis l'entrée en vigueur de la Loi fédérale sur l'égalité entre hommes et femmes (le 1^{er} juillet 1996), quelque 20% des femmes sont encore moins payées que des hommes pour un travail semblable et à qualification égale. Les appels au respect et les dénonciations n'auront donc servi à rien! Zéro! Il est temps de changer de stratégie: les femmes de l'USS ont donc demandé l'introduction de contrôles et de sanctions pour les employeurs qui enfreignent la loi. Déroulant une banderole, comme dans les stades, sous les yeux de la conseillère fédérale Simonetta Sommaruga, les femmes demandent un changement de cap: «Est-il possible que les femmes soient spoliées de 677 francs par mois uniquement en raison de leur sexe? Le dialogue mis sur pied sur une base volontaire en 2009 est un échec», ont tonné les représentantes de la commission des femmes de l'USS.

L'appel à la bonne volonté n'a pas été suivi d'effets. «Ça ne marche pas et on perd une énergie folle. La mise en appli-

cation est extrêmement difficile, a souligné Christina Werdler, secrétaire centrale de l'USS aux questions féminines. Il faut davantage de pression.» Les femmes paient cher cette passivité. Le congrès a donc voté la résolution 3 qui demande au Conseil fédéral et au Parlement de prendre leurs responsabilités, en favorisant les contrôles et l'adoption de sanctions. «Nous ne pouvons plus accepter le rythme actuel et nous n'attendrons pas encore des décennies pour le respect de l'égalité salariale», s'est exclamée Corinne Schärner d'Unia. En prévision d'autres longs combats, les plus de 200 participantes ont reçu des barres énergétiques. Quant à Simonetta Sommaruga, elle a reçu une barre géante. Elle a reconnu la nécessité d'instaurer urgemment de nouvelles mesures.

Salaire minimum

«On nous accuse de vouloir une police des salaires – a souligné Vania Alleva, vice-présidente de l'USS et coprésidente d'Unia – lorsqu'on demande à grande voix davantage de contrôles légitimes. Demander un

marché avec des règles n'est pas imposer un diktat, mais un moyen pour une concurrence à armes égales. Les femmes et les hommes ont les mêmes capacités de production; ils doivent pouvoir avoir les mêmes chances de succès.» Les discriminations salariales sont intolérables. «Nous avons une chance importante de réduire ce fossé: l'initiative sur un salaire minimum de 4000 fr. – a rappelé Alleva – est un premier pas pour réduire les écarts. Elle

est absolument nécessaire pour davantage de justice et d'équité. Je lance donc un appel à toutes les fédérations afin qu'elles s'engagent sans condition pour atteindre cet objectif.» Il s'agit de ne pas baisser la garde et de ne pas se laisser influencer par ceux qui pensent que 22 fr. de l'heure c'est trop.

Politiques d'austérité et crise

«La crise que nous traversons – a expliqué Esther Jeffers,

docteure en économie et professeure à l'Université de Paris 8 – n'est pas liée au fait que nous vivions au-dessus de nos moyens, comme on veut nous le faire croire. En fait, les politiques d'austérité sont le résultat du sauvetage des banques par les Etats. Ils se sont endettés pour venir en aide à des privés qui vivent sur le dos des collectivités publiques. Les coupes dans le social, qui touchent d'abord les femmes, sont le cadeau empoisonné de

La retraite à 64 ans, c'est largement suffisant. Alain Berset est averti.

«Chérie fais la vaisselle, je m'occupe de ta retraite». Si l'économie et les partis bourgeois se royaument sur le dos des femmes, les déléguées de l'USS n'ont pas l'intention de nettoyer les assiettes sales d'une réforme de la prévoyance vieillesse qui les pénalise, même si elle a été pensée par le conseiller fédéral socialiste Alain Berset. Le ministre veut élever l'âge de la retraite des femmes à 65 ans. C'est hors de question! «Un démantèlement de l'AVS par le biais d'une hausse de l'âge de la retraite des



femmes est inacceptable et doit être combattu par les syndicats», a-t-on pu entendre. Les déléguées ont souligné l'importance de renforcer le 1^{er} pilier comme le demande l'initiative populaire «AVSplus». Car l'AVS est la seule forme de prévoyance vraiment fiable pour les femmes et elle possède le fonctionnement le plus social et le plus transparent. La protection sociale à l'âge de la retraite est l'un des cinq thèmes du programme édicté (voir ci-contre).



Les employeurs se moquent-ils de l'égalité salariale? Il est grand temps d'introduire de vrais contrôles et de vraies sanctions.

la crise de la dette. Une crise qui empire en raison de l'évasion fiscale et des cadeaux fiscaux. Souvenons-nous que la réduction de la dette publique a un impact important sur le service public et sur les prestations sociales. C'est une grave erreur, car leurs budgets devraient au contraire être augmentés pour combattre la précarité due à la pauvreté.»

Les femmes n'entendent pas faire les frais de la crise: «Nous voulons du respect, nous ne sommes pas des mendiantes. Les femmes sont de la main-d'œuvre bon marché – souligne **Michela Bovolenta** – qu'on emploie lorsque c'est arrangeant. Nous sommes ici pour demander une politique sociale en Suisse et en Europe.»

Elle devrait commencer par supprimer les cadeaux fiscaux – comme précisé par la résolution 4 – qui minent les droits des plus faibles. Le congrès a dénoncé les importantes conséquences des mesures d'économie sur les femmes. «Elles sont davantage touchées par

le chômage que les hommes, elles vivent plus souvent dans des conditions précaires et sont plus souvent discriminées.»

Attaques aux droits des femmes

Les politiques d'austérité n'ont pas seulement un impact économique, elles menacent aussi fortement les droits des femmes. Il suffit de penser aux

attaques contre les interruptions volontaires de grossesse (IVG) sur lesquelles nous nous prononcerons le 9 février 2014. Lancée par des milieux conservateurs, l'initiative veut exclure les IGV de l'assurance de base. Le congrès repousse catégoriquement un tel retour en arrière. «Selon les chiffres des caisses-maladie, les coûts liés aux IGV représentent

0,03% du total des coûts de la santé. Réduire l'accès à des conditions sanitaires de qualité mettrait les femmes en danger. Il s'agit d'une attaque virulente aux droits et à la dignité des femmes de la part de forces conservatrices et rétrogrades. Ces mêmes milieux, avec l'initiative sur les familles, sur laquelle nous votons le 24 novembre, veulent récompenser

le modèle de la famille patriarcale et punir les femmes qui travaillent, car ils les préfèrent enfermées à la maison. Les femmes ne l'entendent pas de cette oreille. Elles descendront dans la rue l'an prochain pour le faire savoir. L'émancipation de la femme en Suisse est empreinte de patience, mais celle-ci a des limites.

Françoise Gehring/vbo

« DES EMPLOYÉES BONNES À JETER? NON MERCI! »

«Il n'est pas question d'uniquement résister. L'action syndicale ne peut se résumer à ceci. Nous devons avoir des visions d'avenir et jeter les bases d'une société meilleure et plus juste.» En présentant le papier «*Gute Arbeit – gutes Leben. Pour de bonnes conditions de travail. Adesso e in futuro*», **Michela Bovolenta** (secrétaire syndicale SSP et membre du directoire de la commission femmes de l'USS) a mis l'accent sur la nécessité d'avoir des projets syndicaux:

«C'est pourquoi nous exigeons le droit à un salaire minimum, de bonnes conditions de travail, des retraites sûres, un emploi qui permette à chacun-e de concilier au mieux vie professionnelle et vie privée. Un bon emploi

doit tenir compte des besoins des personnes, non des capitaux. Pensez à l'initiative 1:12: pourquoi eux 12 et nous 1? Pourquoi? Nous sommes des personnes, pas des robots.»

Les cinq thèses proposées (égalité salariale, bonnes conditions de travail pour les femmes et les hommes, protection de la santé, protection sociale à l'âge de la retraite et droits syndicaux) figurent en bonne place dans les documents de l'Organisation internationale du travail. Même si elles ne sont pas exhaustives, comme souligné par Bovolenta, elles constituent néanmoins le centre des revendications de la résolution 8: «Je souhaiterais rappeler qu'en Suisse les employées ont toujours dû combler des

lacunes dans divers domaines: salaires, retraites, répartition du travail salarié ou non. Pour les femmes, pénalisées par rapport aux hommes, chaque petit progrès est obtenu durement. Les politiques néolibérales ont un impact négatif sur la sécurité et la gestion du temps: nous, femmes, devons être flexibles et bon marché, des employées bonnes à jeter après usage. Nous ne pouvons l'accepter! » Les femmes suisses ne veulent pas payer le prix de la crise. Nous voulons par contre des conditions de travail décentes et une retraite qui nous permette de vivre dignement. Pour y parvenir, il est primordial de renforcer les droits syndicaux, pas de les menacer! »

frg/vbo



Les barres énergétiques ne suffisent pas pour dépasser la barrière de la langue, mais elles donnent de l'énergie aux minorités.

MINORITÉS LINGUISTIQUES

« Respect des minorités linguistiques comme instrument actif pour faire participer la base. » Il ne s'agit pas seulement du titre d'une des résolutions du groupe Femmes USS Ticino et Moesa, mais aussi d'un programme d'actions. La Suisse a quatre langues nationales et trois langues officielles, mais l'italien est trop souvent oublié. « Les langues nous permettent de communiquer, contribuent à la compréhension et à la cohésion nationale. Une organisation syndicale faïtière comme l'Union syndicale suisse – précise la résolution – doit non seulement faire sien ce principe, mais elle a le devoir de défendre les minorités, culturelles ou linguistiques. Surtout si l'on risque de pénaliser une minorité au sein d'une minorité, soit les femmes italophones. L'USS ne peut pas se permettre d'oublier la dimension linguistique lors de ses congrès: la base doit pouvoir accéder à de la documentation dans les trois langues officielles et la participation aux travaux du congrès doit être favorisée en fournissant un service de traduction aussi en italien. »

Devant l'assemblée des déléguées, **Françoise Gehring (SEV)** et **Roberta Bonato Knuchel (UNIA)** ont indiqué être conscientes que les politiques d'austérité mettent à mal la culture et les femmes. « Mais les femmes sont culture. Elles sont la culture (dans ses définitions les plus étendues) de ce pays. Alors – ont-elles invité – mettons toutes les chances de notre côté pour que les questions de genre prennent davantage de place au sein des syndicats, en nous appuyant sur les richesses linguistiques et culturelles de notre pays. » En gardant à l'esprit que le nombre de femmes ne cesse de croître au sein des syndicats.

La résolution approuvée à l'unanimité demande de:

- garantir une communication dans les trois langues officielles lors des congrès
- produire une documentation dans les trois langues officielles (italien compris)
- favoriser la participation en assurant un service de traduction aussi en italien

Santé, temps de travail, prévoyance sociale: terrain de multiples batailles

Exploitée, à bout, licenciée

Le salaire, même modeste, est la base de l'autonomie financière qui permet aux femmes de décider de leur vie. Mais le prix à payer est lourd, aussi en termes de santé.

Les occasions ne manquent pas: il y a la crise, il faut se serrer la ceinture. Mais il y a aussi ceux qui pensent à augmenter la productivité et les bénéfices. Tout, mais vraiment tout, sur le dos de qui? Depuis des années, les travailleuses sont sous pression, avec de lourdes conséquences pour leur santé. Souvent, les femmes sont soumises à des emplois précaires, peu qualifiés et mal payés. Alors que la majorité des hommes peu compter sur le 2^e pilier pour prendre une retraite anticipée, les femmes quittent, souvent par obligation, le marché du travail ou réduisent leur pensum pour tenir malgré tout. Le travail salarié constitue donc une source d'exploitation, de souffrance et d'épuisement. Les



La délégation du SEV bien représentée.

histoires douloureuses sont quotidiennes. Et si l'on songe que les politiques d'austérité touchent tout particulièrement les femmes, la boucle est bouclée. Le groupe de travail ad hoc a donc proposé une résolution (5) dans laquelle la protection de la santé occupe une place importante: « Cette résolution – a commenté avec satisfaction **Andrea Ursula Leuzinger** déléguée SEV – se base sur

une de mes propositions. C'est très important que la médecine du travail tienne aussi compte de la dimension genre et n'analyse pas seulement la santé du point de vue des hommes. Je crois toutefois que la résolution doit être renforcée en mentionnant clairement que les employeurs et l'économie doivent être plus responsables et responsabilisés. C'est nous qui payons de notre santé. Il est inutile ensuite de s'étonner de la hausse des coûts de la santé. La politique devrait enfin ouvrir les yeux. » Un discours partagé par le congrès qui approuvé la résolution dans son ensemble. Elle demande à l'USS de poursuivre son combat pour diminuer le temps de travail. D'autres revendications fondamentales ont aussi été approuvées concernant l'amélioration de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle pour les femmes et les hommes, la reconnaissance du travail d'assistance, des compétences des femmes et de leur travail, la lutte contre la précarité et la défense des retraites.

Françoise Gehring/vbo

Renforcer les droits syndicaux: solidaires avec les femmes en grève

Il en faut du courage pour croiser les bras. Il en faut pour affronter un employeur qui exploite sans vergogne ses employés. Depuis le 14 septembre, une partie du personnel de Gate Gourmet (Genève), parmi lequel de nombreuses femmes, se bat contre la décision de la direction de licencier l'ensemble du personnel en le réengageant à des conditions nettement inférieures. Après avoir demandé un entretien avec la direction, six femmes ont été licenciées avec effet immédiat: c'est inacceptable. Ce comportement vide de substance la CCT et attaque de front les droits syndicaux. Certaines d'entre elles sont montées courageusement sur scène et ont évidemment obtenu le soutien du congrès. La résolution votée

sous les applaudissements demande à la direction de revenir sur sa décision et de revenir à la table des négociations.

Solidaires avec les travailleuses du monde entier

Afin de soutenir la dignité du travail en Suisse et ailleurs dans le monde, le congrès a approuvé une autre résolution, inspirée du drame de Dacca (Bangladesh) où 1133 personnes, en bonne partie des ouvrières, avaient péri lorsque s'est écroulée leur entreprise. Les femmes de l'USS ont donc décidé d'adhérer à la campagne *Clean Clothes* de la Déclaration de Berne. Les revendications des ouvrières de Dacca sont aussi les nôtres!

RER franco-valdo-genevois

Le personnel peut souffler

La mise en œuvre du futur RER franco-valdo-genevois à l'horizon 2017 avait suscité l'inquiétude des partenaires sociaux sur la question du statut du personnel. Les nouvelles émanant des CFF sont plutôt rassurantes.

Tout semble rouler pour le projet de liaison ferroviaire transfrontalière Cornavin-Eaux-Vives-Annesse (CEVA). Avant la fin de l'année, la convention de financement devrait être signée par la Suisse et la France.

Le 31 octobre, les CFF et la SNCF, dans un communiqué commun, ont annoncé la signature d'une lettre d'intention, qui prévoit notamment la création d'ici fin 2014 d'une société commune à majorité CFF avec siège à Genève.

Dans un premier temps, la nouvelle société CFF-SNCF assurera le suivi et le pilotage de l'offre commerciale sur l'axe Genève-Bellegarde qui est une des branches du RER FVG. Cet axe sera modernisé et desservi par de nouveaux trains régionaux, dès septembre 2014. Dans un deuxième temps, elle sera en charge du management de produit pour l'ensemble du RER FVG ainsi que de la conception de la production. Cette société devra définir les modalités d'exploitation du futur RER franco-valdo-genevois de 230 kilomètres de lignes dont les 16 kilomètres du CEVA sont l'épine dorsale.

Le statut du personnel pas touché



Voici le périmètre du futur RER franco-valdo-genevois.

Quel sera le futur employeur des mécaniciens et des agents de train une fois que débutera l'exploitation du nouveau RER, en décembre 2017? Y en aura-t-il plusieurs pour respecter les conditions de travail en vigueur de part et d'autre de la frontière? La SNCF et les CFF créeront-ils une société-fille commune chargée de l'exploitation? Cette option a déjà été clairement refusée par les syndicats. Dans une communication interne aux CFF, Simon Zimmermann, directeur de Transferis, l'entreprise détenue paritairement par la SNCF et les CFF et créée en 2008 en vue de soutenir les projets des deux entreprises, lève un peu le voile sur l'avenir du statut du personnel: «L'évolution des missions de la société commune doit être finalisée au plus tard six mois avant le début de l'exploita-

tion commune du RER FVG (prévue en décembre 2017, ndlr). Les CFF et la SNCF étudieront ensuite la possibilité et l'opportunité de transformer la société commune en entreprise ferroviaire. Etant donné les différentes conditions nécessaires à cette évolution (licence, convention concession, commanditaire unique, etc...) cela reste une vision à long terme qui ne fait pas partie de l'objet de la lettre d'intention» Est-ce à dire que les CFF et la SNCF envisagent, du moins dans un premier temps, d'exploiter eux-mêmes le RER FVG, laissant de côté l'idée de créer une entreprise ferroviaire? «Oui», répond Frédéric Revaz, porte-parole des CFF. Il balaie au passage les rumeurs qui font dépendre les réflexions concernant le statut du personnel de l'achat du type de matériel rou-

lant. Pour rappel, les groupes français Alstom et suisse Stadler sont sur les rangs pour fournir la quarantaine de rames nécessaires à l'exploitation du RER FVG. A moins que les commanditaires (Etat de Genève, Vaud, OFT et Région Rhône-Alpes) n'optent pour un mélange. Une décision est attendue dans les meilleurs délais par les CFF. L'idée d'un statut du personnel inchangé à court terme aurait donc de quoi rassurer les partenaires sociaux.

Le communiqué CFF/SNCF et la prise de position de Simon Zimmermann ont en effet surpris les syndicats SEV et VSLF qui font front commun depuis avril 2012. «Ça fait maintenant une année qu'on n'a plus de nouvelles, déplore Valérie Solano, secrétaire syndicale SEV. Une séance avaient

été agendée en juin dernier avec les responsables du projet, mais a été annulée au dernier moment. Il n'y a pas suffisamment de transparence. Nous apprenons par voie de presse la signature de cette lettre d'intention. Le SEV regrette que la direction des CFF n'ait pas jugé utile d'informer les collègues concernés.»

Si le statut du personnel n'est pas directement concerné par l'annonce faite fin octobre, c'est bien cette thématique qui préoccupe les syndicats. Mais là n'est pas la seule inquiétude. «Il s'agit aussi du maintien d'un travail varié. Lorsqu'on ne fait que conduire sur une ligne RER, c'est moins varié que si l'on est aussi envoyé sur des grandes lignes. Pour les mécaniciens cette interopérabilité est fondamentale», souligne Valérie Solano.

Les CFF se veulent rassurants

Du côté des CFF, le ton se veut rassurant indiquant que l'entreprise compte bien entendu continuer à impliquer les partenaires sociaux dans toutes les étapes du projet. «Une réunion est prévue à fin novembre avec les partenaires sociaux, dans le cadre des rencontres périodiques avec les RH, indique Frédéric Revaz. Les collaborateurs genevois seront invités à une séance d'information dans le courant du premier trimestre 2014.» Les syndicats suisses, en collaboration très étroite avec leurs homologues français de la CGT Cheminots n'entendent toutefois pas baisser la garde.

Vivian Bologna

Zurich: une CCT cadre de plus au palmarès du SEV!

La nouvelle CCT cadre zurichoise est signée, après deux ans de négociations! Elle entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2014 et sera résiliable au plus tôt le 31.12.2017. Les signataires sont: le Forchbahn, Car Postal et les transports zurichois du côté patronal, le SEV, syna, syndicom, transfair, et ssp du côté syndical. Les transports urbains de Winterthur devraient eux aussi participer, mais là le processus politique est encore en cours.

Les conditions d'engagement standards

définies dans cette CCT cadre devront donc être respectées lors des mises au concours de lignes. Cela devrait protéger les travailleurs contre les effets de la concurrence. Cependant, la CCT cadre ne règle pas tous les détails: elle est donc complétée par les conventions collectives d'entreprise et les lois sur le personnel notamment.

L'objectif des CCT cadre est de garantir à long terme de bons postes de travail et des conditions de travail justes. Cette CCT n'est cependant valable que pour le personnel

roulant. Pour les chemins de fer à voie normale, comme la ZVV, elle n'est pas valable non plus.

Conditions zurichoises

Le temps de travail hebdomadaire est fixé à 40 heures (2020 heures par année) dans les villes (excepté à Winterthur où on fera encore 42 heures par semaine) et chez les mécanos de locs et à 41 heures (2070 heures par année) en campagne. Le salaire

minimal est de 42 frs/h à Zurich, 38 à Winterthur et 37.50 dans les agglomérations. Pour Barbara Spalinger, vice-présidente SEV, cette CCT cadre est très importante. Cela fait des années que le SEV souhaitait avancer dans ce dossier, mais cela a pris beaucoup de temps. Il existe d'autres CCT cadre négociées par le SEV, à Berne, en Suisse orientale, à Neuchâtel et dans le canton de Vaud. Vu l'obligation de mettre les lignes au concours, ces CCT cadre sont essentielles.

mgt/pan.



Prêts hypothécaires

Se bâtir un financement.

Chez Retraites Populaires, en matière de prêts hypothécaires, les mêmes conditions sont appliquées à tous les clients. Ce principe d'équité et de mutualité est aussi la raison pour laquelle nos conseillers ne sont pas rémunérés à la commission. Et s'il était temps pour vous de découvrir nos solutions pour financer votre logement ?

Contactez nos conseillers au 021 348 21 50
www.retraitespopulaires.ch

Votre avenir, notre mission.



Le GoldenPass (Chemin de fer Montreux Oberland bernois SA et ses entreprises associées) offre une large gamme de services et de prestations touristiques.

Afin de renforcer son équipe dès janvier 2014, le GoldenPass désire engager

un(e) vendeur(euse) de voyage pour la gare de Montreux – taux d'activité 80 % – évolutif

Vos tâches :

- Accueil et conseil de notre clientèle, vente directe au guichet et par téléphone de titres de transport en trafic national et international.
- Correspondance par mail (traitement et suivi des demandes du Call Center)
- Gestion des réservations des yourtes et chambres du site des Rochers-de-Naye
- Renouvellement des abonnements du parking de la gare de Montreux
- Diverses tâches comptables et administratives

Votre profil :

- CFC d'employé(e) de commerce en transports publics ou équivalent (formation assurée en cours d'emploi).
- Maîtrise du système de vente Prisma (indispensable) ainsi que des tâches de bouclage mensuel/annuel (un atout)
- Sens de l'accueil et grande facilité de contact
- Aptitudes reconnues en matière de vente
- Bonne présentation, dynamisme et esprit d'initiative
- Langue maternelle française, anglais et allemand courant (parlé/écrit), italien un atout
- Vous considérez les horaires de travail irréguliers comme une chance pour une organisation flexible de vos loisirs.

Pour tout renseignement complémentaire, adressez-vous à M. Pascal Duperret, responsable marketing & vente, Tel. : 021 989 81 65, mail : p.duperret@goldenpass.ch

Vous vous reconnaissez dans ce profil et souhaitez rejoindre notre équipe de la gare de Montreux ? Adressez votre dossier de candidature complet (lettre de motivation, CV, copies de diplômes, certificats, photo récente et prétentions de salaire) à GoldenPass, administration, case postale 1426, 1820 Montreux 1.



www.goldenpass.ch



Die Rhätische Bahn ist mit ihren bekannten Produkten und ihrem Streckennetz in einzigartiger Gebirgslandschaft im nationalen und internationalen Markt hervorragend positioniert.

Für unseren Geschäftsbereich Vertrieb, Marktbearbeitung Schweiz und International, Arbeitsort **Chur**, suchen wir eine/n

Leiterin/Leiter Railservice

Ihr Aufgabengebiet umfasst:

- Umsetzung der Ziele der Vertriebs- und Marketingstrategie
- Fachliche und personelle Führung des Teams (7 Mitarbeitende, 3 Auszubildende)
- Umsetzung von Vorgaben des Produktmanagement und mitverantwortlich für die Einführung von neuen Produkten
- Wirksame Zusammenarbeit mit den Bereichen Key Account-Management (KAM) und Produktmanagement
- Mitarbeit in Projekten

Neugierig? Weitere Infos finden Sie unter: www.rhb.ch/karriere

Ihre Bewerbung senden Sie bitte bis am 2. Dezember 2013 an:

Rhätische Bahn AG
Geschäftsbereich Vertrieb
Bahnhofstrasse 25
CH-7002 Chur

Rico Wenk
Bereichspersonalleiter
Tel. +41 (0)81 288 63 42
r.wenk@rhb.ch

Sections

- Vendredi 22 novembre**
Brigue
Restaurant Alpina (vis-à-vis de la Migros)
19h
- **SBV Valais/Wallis**
Assemblée d'automne et de dissolution
Selon invitation. L'assemblée sera suivie d'un repas en commun.
- Samedi 23 novembre**
La Neuveville
Restaurant «Le Tonneau»
15h30
- **Travaux Arc jurassien**
Assemblée d'automne
Nous avons le plaisir d'inviter nos membres à notre assemblée générale d'automne. La liste de présence sera affichée aux wagons et dans les locaux de ton service, délai de renvoi au secrétaire: le 13 novembre 2013. Une assiette chaude suivra l'assemblée pour te remercier de ta présence. Au plaisir de te rencontrer à cette assemblée, nous te présentons, cher membre, nos salutations les meilleures. **Le comité**
- Lundi 25 novembre**
Genolier
Café-restaurant des 3 Suisses
20h
- **NStCM-TPN/TéléDôle**
Assemblée générale
A l'ordre du jour, l'état des négociations salariales 2014 et l'état des négociations de la CCT cadre Vaud ainsi que la préparation du renouvellement de la CCT NStCM-TPN. **Le comité**
- Mardi 26 novembre**
Salle polyvalente du LEB
19h
- **Section LEB**
Assemblée générale d'automne
Nous avons le plaisir d'inviter nos membres ainsi que nos retraités à l'assemblée générale d'automne. Lieu: salle polyvalente du LEB. Venez en nombre, c'est important. L'ordre du jour est affiché dans les locaux habituels. **Waldvogel Jean-Pierre, secrétaire**
- Jeudi 28 novembre**
Cave GESTL
- **GESTL - tl**
Ouverture de la cave
Nous vous attendons cordialement pour notre ouverture du jeudi 28 novembre de 16h à 20h. Réservez la date du vendredi 20 décembre, pour notre grande ouverture de Noël, de 15h à 22h, avec notre traditionnelle soupe. N'oubliez pas de retirer vos commandes de Noël lors de cette ouverture. **Votre comité GESTL**
- Vendredi 29 novembre**
Montfaucon
Pré-Petitjean
Auberge de la Gare
18h
- **VPT du Jura - CJ/Mont-Soleil**
Assemblée générale d'automne
Chers collègues,
Vous êtes cordialement invités à participer à l'assemblée d'automne 2013. Après cette dernière, un délicieux repas vous sera servi. Prière de s'inscrire jusqu'au 20 novembre auprès du président: 079 284 48 90/032 951 21 14 ou par mail: alain.gigon53@bluewin.ch. A bientôt!
Pour venir à l'assemblée, par transports publics réguliers. Après le souper, le retour se fera par bus spécial via Saignelégier—Le Noirmont—Les Breuleux, Les Reussilles—Tramelan. **Le président, Alain Gigon**
- Vendredi 29 novembre**
Fribourg
Café-restaurant Le Jura
20h30
- **VPT TPF régionale**
Assemblée d'automne
Tous les collègues actifs et retraités sont invités. Une collation sera servie après l'assemblée. **Le comité**
- Samedi 14 décembre**
Bateau MS «Lausanne»
Gare lacustre d'Ouchy
dès 14h
- **VPT Lac Léman**
Arbre de Noël
Le bateau MS «Lausanne» sera au quai n° 1 de la gare lacustre d'Ouchy (le bateau restera à quai). Vous êtes invités, actifs ou retraités, avec ou sans enfants, à participer à cette journée. Je vous attends nombreux. **Votre Père Noël**

Pensionnés

- Mardi 26 novembre**
Studen
Restaurant Florida
- **Amicale des pensionnés(e)s du Jura bernois et de Bienne romande**
Sortie n°9
Comme l'année passée nous nous rendrons à Studen au restaurant Florida afin de bien finir 2013. Bienne départ devant le Mariana (car postal n° 74) à 11h32, Studen Grien arrivée 11h48. L'abonnement général est valable. Venez nombreux afin de partager ce repas qui est aussi la dernière sortie de l'année. Annoncez-vous auprès de votre serveur jusqu'au 24 novembre exclusivement au 076 210 11 09. Merci d'avance. **Jacques**
- Mercredi 4 décembre**
Lausanne
Buffet de la Gare
Salle des Cantons
14h
- **PV Vaud**
Fête de fin d'année
Nous vous invitons à venir nombreux à notre fête de fin d'année. Au programme: ouverture en musique par les Cuivres du Talent, nos membres ont 40, 50 voire 60 ans de sociétariat au SEV, message de Noël par le collègue Pierre-André Combremont. En deuxième partie de l'après-midi, le trio «Trèfle Atout» vous apportera de la gaieté et de la bonne humeur en interprétant quelques chansons savoureuses puisées dans le répertoire de notre grand poète vaudois, Jean Villard Gilles. Le comité espère que vous pourrez venir en nombre à cette fête, les membres sympathisants sont les bienvenus. **Jean-Pierre Genevay, président PV Vaud**
- Jeudi 5 décembre**
Bassecourt
Restaurant du Jura
11h45
- **PV Jura**
Rencontre de Saint-Nicolas
Le comité se fait un plaisir de vous inviter à la rencontre de Saint-Nicolas. Attention: changement de restaurant. Possibilité de parking à la place de la gare, café à 5 minutes près de l'église. Le repas de midi est offert par la caisse de section (boissons à votre charge). Animation par la chorale des retraités et notre traditionnel loto. Vous serez très aimables d'apporter un lot pour le loto. Quelques biscuits ou cakes seront les bienvenus. D'avance un grand merci. Veuillez s.v.p. vous inscrire jusqu'au samedi 30 novembre 2013 auprès du président P. Ackermann, tél. 032 422 48 35 ou par courriel: pack@bluewin.ch. Avec les amicales salutations du comité. **Oscar Schaub**
- Jeudi 5 décembre**
Bienne
Restaurant Romand
14h
- **PV Biel/Bienne**
Fête de la Saint-Nicolas
Vous êtes invités à venir passer ensemble un agréable après-midi. Ouverture des portes: 13h30. Nous aurons la visite de notre président central PV Ricardo Loretan. Les diplômes d'honneur pour les 40, 50, 60 et 70 ans de sociétariat SEV seront remis et la chorale des cheminots pensionnés qui encadrera la fête. Une collation chaude vous sera offerte par la section. Les boissons sont à la charge des participants.
- Mardi 10 décembre**
Genève
UOG, place des Grottes 3
dès 10h30
- **PV Genève**
Fête de Noël
Offrez-vous donc, un moment de camaraderie et d'amitié! Pour cela, nous vous donnons rendez-vous mardi 10 décembre 2013, dès 10h30, à l'UOG place des Grottes 3 à Genève (au bas de la Servette, TPG 3, 6, 9, 10, 14, 18 et 19). Après la cérémonie des diplômes jubilaires, nous attaquons l'apéritif vers 11h30, moment auquel vous pourrez aussi nous rejoindre. Le repas suivra vers 12h15: Pascal Kaltenrieder (fils de Jean-Pierre) nous concoctera un menu sympathique. Notre ami André Balmer, atteint dans sa santé, veut néanmoins nous faire profiter de ses glaces pour le dessert. Par avance, André, merci pour ton courage. Roger Wyss et ses musiciens seront de la partie. Le nombre de places est limité, inscrivez-vous rapidement au 022 796 33 50 ou 022 794 06 50 (répondeurs à disposition). Délai d'inscription: vendredi 6 décembre 2013. Une participation financière de CHF 12.- sera encaissée sur place (apéritif, entrée, repas, dessert, café et une bouteille de 50 cl de vin pour deux personnes). Comme ces deux dernières années, nous soustrairons CHF 2.- pour un geste de solidarité en faveur d'une œuvre d'utilité publique. Si vous avez oublié de commander l'agenda SEV 2014, il vous sera encore possible de l'acheter auprès du caissier A. Broje. Merci d'apporter votre bonne humeur! **Le comité**

Pensionnés (suite)

Mardi ■ **PV Neuchâtel**
10 décembre
Geneveys-sur-Coffrane
Hôtel des Communes
dès 11 h 15

Réunion récréative

Programme: dès 11 h 15, apéritif facultatif. 12 h: dîner, salle à manger du rez-de-chaussée. Menu: salade paysanne, rôti de porc aux pruneaux, pommes duchesse, fenouil braisé, dessert maison. Prix: 30 fr. sans les boissons. Café offert par la section.

14 h 15: réunion récréative à la salle du 1^{er} étage. Animation musicale par le groupe «Les Copains d'abord». Le comité compte sur votre présence. Les membres amis et les épouses sont les bienvenus. Pour le dîner, inscription obligatoire auprès de Michel Quartier, Vy d'Etra 52, 2000 Neuchâtel, tél. 032 753 53 70, jusqu'au vendredi 6 décembre, dernier délai.

Le comité

Judi ■ **PV Valais**
12 décembre
Martigny
Salle communale
dès 11 h 30

Fête de Noël du Bas-Valais

Ouverture des portes à 11 h 30 pour l'apéro. Suivra le repas cuisiné par notre traiteur Hilaire Pierroz et sa brigade. Au menu: vol-au-vent maison, dinde aux marrons et sa garniture, pommes de terre William et petits légumes, bûche de Noël glacée. Il vous sera demandé une participation financière de 30 fr. comprenant l'apéro, le menu, le café crème, ¼ l de vin et eau minérale. Les membres jubilaires comptant 40, 50, 60 ans d'affiliation au SEV recevront leur diplôme d'honneur. Notre traditionnelle tombola mettra un terme à cette journée.

Pour permettre une bonne organisation de cette fête de Noël il est indispensable de vous inscrire auprès de M. Oberli jusqu'au 6 décembre 2013 au moyen du bulletin d'inscription reçu en début d'année ou au tél. 024 485 25 28. Nous nous réjouissons de vous rencontrer nombreux à cette fête. Alors, à vos stylos!

M. Oberli, secr.

Décès

Georgette Bersier, veuve de Max, Yverdon-les-Bains; décédée le 8 novembre dans sa 94^e année. PV Vaud.

sa 66^e année. PV Vaud.

Werner Zitterli, chef de train retraité, Lyss; décédé le 12 novembre 2013 dans sa 90^e année. PV Biel/Bienne.

Arthur Crettenand, retraité, Lausanne; décédé le 4 novembre dans sa 92^e année. PV Vaud.

Alain Bourquin, retraité, St-Sulpice VD; décédé le 1^{er} novembre dans

Jean Voisard, retraité, Roches (BE); décédé le 14 novembre dans sa 67^e année. PV Jura.

■ PV Vaud – Assemblée du 31 octobre 2013

Le bien-être à la retraite

C'est en présence de 95 membres que le président Jean-Pierre Genevay ouvre cette assemblée.

Après approbation du procès-verbal de la séance du 27 février 2013, il passe la parole au président central de la sous-fédération PV, Ricardo Lorétan.

Intervention du président central

Le nombre des membres SEV est en recul depuis plusieurs années, ceci malgré que les CFF ont recommencé à engager plus de personnel. Il est constaté que dans la tranche d'âge 30 à 40 ans, moins de 50 % sont syndiqués. Les efforts consentis ces dernières années pour le recrutement ne semblent pas rencontrer un très grand succès. Si 800 à 900 collègues décèdent chaque année, il faut relever qu'en 2012, 6000 membres avaient plus de 81 ans.

Caisse-maladie

Ricardo relève que les chambres fédérales ont décidé de ne pas opposer de contre-projet à l'initiative pour une caisse unique, laquelle sera soumise au peuple dans les mois à venir. Toutefois, il relève que le Conseil fédéral est libre d'élaborer un contre-projet pour toute initiative s'il le juge nécessaire, ce qui n'est pas le cas en l'état actuel.

Financement et aménagement de l'infrastructure ferroviaire

Le projet FAIF assure les bases d'une offre sur le rail financée de manière durable, aussi bien en trafic voyageurs que pour les marchandises. Afin d'éviter des conséquences désastreuses sur la capacité et la qualité des transports voyageurs et marchandises, il est important de tout mettre en œuvre pour assurer le succès de la votation fédérale du 9 février 2014.

Caisse de pensions CFF

En juillet, le taux de couverture de la CP CFF était de 101,4 %. Malgré cela, les actifs doivent continuer à verser des contributions d'assainissement et nous les pensionnés devons oublier une compensation du renchérissement pour des années encore. Par rapport à la rente flottante envisagée par les CFF, celle-ci découlant de l'atteinte ou pas d'un taux de couverture de 110 %, le SEV s'y oppose farouchement et le président invite les pensionnés à ne pas accepter l'éventuelle proposition qui leur serait faite de passer de la rente fixe à une rente flexible. L'introduction

de cette rente flottante est prévue pour 2017.

Facilités de voyages (FVP)

Si aucune amélioration n'est prévue pour l'année 2014, il faut considérer comme positif le fait que les prix ne seront pas augmentés.

Intervention de René Goy

Pour la deuxième partie de notre assemblée, nous avons demandé à un représentant de Pro Senectute Vaud de venir nous parler de santé et bien-être à la retraite. Dans ce compte-rendu, il est repris quelques éléments essentiels de son exposé. La santé et le bien-être à la retraite comprend les déterminants fondamentaux suivants:

Capital matériel: revenu des rentes AVS, LPP, épargne personnelle, équilibres du budget, usage du droit aux prestations complémentaire et au subsidie pour l'assurance-maladie.

Capital relationnel: reconstitution des relations et organisation de la vie lors de la retraite, contacts restreints en cas de perte de mobilité, départs des enfants, séparation et deuil. S'investir dans des activités agréables et utiles, cela signifie s'autoriser à prendre soin de soi et être actif, de valoriser ses compétences et sa disponibilité pour se rendre utile.

Capital socioculturel: connaissances de ses droits et y avoir recours. Env. 30 % des personnes en situation de droit aux prestations complémentaires ou aux subsides pour l'assurance-maladie ne font pas valoir ce droit.

Capital santé: importance de l'alimentation, de l'hydratation, de l'exercice physique (30 min 5 fois par semaine, intensité modérée).

Directives anticipées: M. Goy relève l'importance de se faire cette réflexion et d'agir: «Si demain je ne suis plus apte à prendre de décision concernant les soins et les traitements en cas de maladie ou d'accident, je peux aujourd'hui exprimer mes volontés en établissant mes Directives anticipées».

Pour ce faire, il existe plusieurs documents, par exemple le «Docupass» qui peut être commandé auprès de Pro Senectute ou sur le site internet de l'institution www.pro-senectute.ch.

M. Goy termine son rapport par cette citation: «Vieillir, en santé et socialement intégré, c'est ce qu'on a trouvé de mieux pour vivre longtemps!»

A noter que la sortie de printemps de la section aura lieu au Saut du Doubs, le 17 juin 2014.

René Guignet

IMPRESSUM

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

ISSN 1662-8462 Tirage: 10961 ex. (total 45451 ex.), certifié REMP au 21.11.2012

Editeur: SEV, www.sev-online.ch

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

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

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

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

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

Imprimerie: Mittelland Zeitungsdruck AG, Solprint, Subingen; www.solprint.ch, une entreprise du groupe AZ Medien AG.

La prochaine édition de contact.sev paraîtra le 5 décembre 2013.

Le délai rédactionnel pour l'agenda est fixé au 28 novembre à 10 h. Pour les annonces, le délai est fixé au 25 novembre à 10 h.

■ Comité central VPT

Le temps est gris au Tessin, mais les idées sont claires à la VPT

C'est avec un temps gris et pluvieux qui recouvre le Tessin que le comité central commence ses débats. C'est avec un plaisir solaire que Peter Bernet ouvre la séance du comité central VPT.

Après les salutations d'usage, il est demandé une minute de silence en mémoire du mari de notre vice-présidente SEV Barbara Spalinger, décédé dernièrement.

Toutes et tous les membres du comité central sont présents, nous accueillons comme invités les collègues Andréa Sabetti et Alessandro Mutti, de la section FART ainsi que le remplaçant de Bruno Müller en la personne de Christoph Locher de la section SOB.

Les points statutaires passent à la vitesse grand V. Par contre les points sur FAIF, sur la situation financière du SEV, sur les propositions au comité SEV, la campagne de recrutement 2014/2015 ainsi que la répar-

tition des sections entre le comité central et la commission centrale ont eu de belles et intéressantes discussions. De plus une surprise importante devait nous arriver pendant les débats, la CCT des remontées mécaniques bernoises a enfin pu être signée.

FAIF: oui unanime

Commençons par FAIF: les explications de Barbara Spalinger ont été écoutées avec attention. Le comité est unanimement pour son soutien et pense qu'il faut faire campagne pour le oui.

Des questions sur les FVP ont été abordées. Un sujet fort sensible. Son imposition suscite bien des critiques. Ce sujet doit être réglé section par section et canton par canton. Il est difficile, pour ne pas dire impossible, de régler cela au niveau fédéral et au sein de l'UTP. Il est demandé au SEV de bien informer les membres sur ce sujet.

Lors de la présentation faite par Aroldo Cambi sur les finan-

ces du SEV, les membres du comité central ont été très curieux. Le plus étrange c'est que leur curiosité a été attisée par la réforme de la Caisse de pension SEV ainsi que les nouvelles échelles des salaires des secrétaires syndicaux. Aroldo les a rassurés en expliquant que personne ne serait lésé dans cette réforme de la CP ainsi que sur la nouvelle échelle des salaires qui elle, biffe certaines injustices sur les bas salaires.

Trois propositions élaborées par la Commission centrale ont été présentées, les trois sont passées sans aucun problème. La première concerne la façon de traiter les propositions au congrès, il est demandé qu'un rapport soit fait par le responsable au comité SEV. La deuxième souhaite que les propositions qui sont classées selon les statuts SEV doivent faire l'objet d'un courrier circonstancié auprès de la section les ayant déposées, ceci afin de savoir si elle reformule sa proposition ou accepte de

la classer. La troisième est que le point recrutement soit mis à chaque ordre du jour du comité SEV. Les sections doivent perdurer dans le recrutement de nouveaux membres. C'est avec insistance que le président du CC invite les sections à ne pas relâcher leurs efforts et prend comme exemple l'excellente collaboration des sections des TPG exploitation et retraités, qui suivent chaque mouvement pour ne pas perdre des collègues inutilement lors de leur mise à la pension.

Recrutement

Le projet recrutement a eu un bel écho, on salue la somme mise à disposition, 30 000 francs sur deux ans et surtout le changement de rétribution. A l'avenir, c'est la caisse de section qui recevra l'argent, ainsi cet argent pourra être injecté pour faire des campagnes de recrutement au sein des sections avec l'appui du secrétaire syndical responsable.

Le projet de répartition des

sections a donné lieu à de belles passes d'armes. L'objectif était de se répartir les sections entre les membres CC et CD. Avec à la clef une meilleure efficacité en cas de mobilisation. Le comité central était très divisé. Alors pour éviter toutes polémiques Gilbert et Martin ont proposé de représenter cela de façon plus précise au prochain comité qui aura lieu au printemps.

L'annonce de Peter Peyer que la CCT BernBergBahnen sera signée le 31 octobre a été accueillie par un tonnerre d'applaudissements par tout le comité. La patience et l'efficacité du SEV est saluée. La VPT a toujours été partie prenante dans cette campagne.

Peter Bernet clôt le comité central VPT avec maîtrise mais toujours sous la pluie battante du Tessin. Mais cela fut rayonnant et intéressant dans l'esprit de chacun des membres du comité central.

Gilbert D'Alessandro

■ TS Commission centrale

Vers l'avenir avec « Operating 2016 »

Avec le programme « Operating 2016 », OP se prépare à affronter l'avenir. Des rames automotrices modernes et des exigences toujours plus grandes de la part de la clientèle sont les nouveaux défis.

Grâce à une nouvelle organisation axée sur les produits, OP continue d'accroître l'orientation clientèle et fournit sa contribution à CFF 2016. Le chef Operating Thomas Brandt a explicitement mentionné lors d'une information devant un parterre de 100 cadres OP que

« Operating 2016 » n'était pas un programme servant à supprimer des postes de travail, ni non plus une restructuration, mais bien un pas supplémentaire pour l'avenir de OP.

Ce qui va changer

Les modèles de processus de Operating changent. Les tâches de planification et de conduites sont liées. Les fonctions en surface endossent plus de responsabilités. Des responsabilités claires et moins d'interface améliorent la disponibilité du matériel. Et nous pourrions concevoir des produits encore plus orientés vers la clientèle.

Etat de la situation du projet

A ce jour, la direction, le team de projet et les experts des domaines ont élaboré en commun les fondements du nouveau modèle de processus et de la future organisation structurelle de OP. En outre, le team de direction de la nouvelle organisation a été désigné. D'ici début décembre, les chefs des nouveaux domaines vont définir leurs teams de direction et préparer l'application de l'orientation définie à suivre pour leurs domaines respectifs. Dans une phase suivante, d'autres cadres, experts et la commission spéciale « Operating 2016 » seront as-

sociés pour décrire en détail les processus et l'organisation. Les structures actuelles restent en place jusqu'au 1^{er} mai 2014, date du passage au nouveau modèle et à la nouvelle organisation. En 2016, après une phase d'entraînement et de stabilisation des nouveaux déroulements et des structures, OP 2016 sera achevé.

Commission spéciale constituée

Afin que la voie des collaborateurs concernés soit entendue, la commission du personnel du trafic voyageurs a réclamé auprès de la direction Operating une commission spéciale ad hoc. Les membres suivants

sont représentés dans la commission spéciale « Operating 2016 » : Roger Derungs, chef CS « Operating 2016 » CoPe P, Christoph Geissbühler, président CoPe Surface P-OP-RM, Olivier Gsponer, président CoPe Surface P-OP-ZV, Max Hodel, président CoPe Surface P-OP-MT-IW-Olten, Pierre André Rochat, président CoPe Surface P-OP-MT-IW-Yverdon et Werner Schwarzer, président central SEV-TS.

A l'avenir, nous vous informerons régulièrement de l'état de la situation du projet. La prochaine séance de la commission centrale aura lieu le 11 décembre 2013.

COURS MOVENDO

Oui à l'initiative «salaires minimums» – séminaire Movendo

Un salaire minimum à CHF 4000.– pour un poste à plein temps, c'est ce que réclame l'initiative sur les salaires minimums portée par l'USS. Les employeurs la combattent avec force; le Parlement et le Conseil fédéral nous battent froid. Ce sera donc le peuple qui aura le dernier mot, dans les urnes en 2014 déjà. Notre but est de gagner la votation. Ce séminaire nous permettra d'acquérir les connaissances de base pour peser dans le débat. Car il est impératif, ces prochains mois, que nous puissions argumenter de manière convaincante et approfondie sur l'importance d'un salaire minimum dans notre pays.

Thèmes principaux: Situation de l'emploi et des rémunérations en Suisse; contenu de

l'initiative fédérale; entraînement à l'argumentation.

Objectifs: Les participant-e-s étendent leurs connaissances de la situation économique et sur l'état des rémunérations en Suisse et se préparent à la campagne de votation.

Intervenant-e-s: Alessandro Pelizzari (Unia), Valérie Boillat (Movendo)/ Anne Holenweg (Movendo).

Frais de cours: membres gratuit

Frais de cours non-membres CHF 300.00

Dates: **16.01.2014 et 22.01.2014**

Horaire 9h 15 – 16h 45 au Buffet de la Gare de Lausanne.

Inscription sur www.movendo.ch

Informations aux cadres – 6 novembre à Berne

Pas suffisamment de temps

Griselda Naumann coache des cadres et les conseille dans leurs activités. Elle a présenté sa manière de voir aux cadres CFF lors d'un événement organisé par la VPV et la SBV.

Ce qui est très important selon la coach, c'est la connaissance de soi, savoir quelles sont ses forces et ses faiblesses. Les cadres sont souvent tellement occupés à mener des projets spécifiques qu'ils ne trouvent pas de temps pour



Griselda Naumann.

gérer le personnel. Le «savoir écouter» est essentiel pour les chefs, surtout lorsqu'ils ont des lacunes dans leur domaine spécifique, comme cela arrive de plus en plus souvent aux CFF. Les chefs doivent prendre du temps pour acquérir ces connaissances spécifiques.

Fj/Hes

■ Sous-fédération ZPV

Objectifs 2014 définis

La commission centrale ZPV a défini ses objectifs pour l'année à venir lors de sa séance du 18 octobre.

Les derniers préparatifs pour le jubilé «Les femmes au sein de la ZPV depuis 30 ans» ont été discutés. Une surprise est prévue pour les 585 femmes membres. Le calendrier 2014 a également été élaboré (voir www.zpv.ch). Andreas Menet, Pascal Fiscalini, René Furrer et Janine Truttman ont tiré un bilan des objectifs 2013. Beaucoup d'objectifs ont été atteints mais malheureusement pas tous, dont la classification SMZ, pour laquelle on attend encore toujours une ré-

ponse des CFF. Un atelier avec la direction VM aura lieu le 15 novembre, afin de clarifier quelques points. On va encore négocier également au sujet des indemnités pour service à l'étranger.

Le projet «Accompagnement des trains 2016» a été fortement débattu. On critique surtout la réponse de la direction VM à notre courrier de protestation et la ZPV n'est pas prête à négocier dans ces conditions. Un second courrier va être envoyé pour réitérer notre position. A noter qu'une action recrutement est planifiée pour 2014.

Janine Truttman

■ Assemblée constitutive TS Romandie
Une seule section romande

Les sections TS Nord-Ouest et Sud-Ouest ont fusionné en une seule section: TS Romandie.

C'est par un samedi ensoleillé que les collègues de TS régions Nord-Ouest et Sud-Ouest se sont retrouvés pour une assemblée constitutive.

Peut-être est-ce à cause du soleil justement que le nombre de personnes présentes laisse songeur. En effet, 572 invitations ont été envoyées, nous avons reçu 73 réponses et seules 22 personnes étaient présentes à l'assemblée et au repas qui a suivi.

Après les salutations d'usage, notre cher président Willi Wen-

ger a été réélu à l'unanimité. Ensuite, le reste du comité a été présenté et réélu également à l'unanimité. Dès le 1^{er} janvier 2014, Willi aura donc à ses côtés deux vice-présidents, Bruno Ryf et Giovanni Musaro, un caissier, Didier Perret et un secrétaire, Valérie Chuard. Les femmes et hommes de confiance ainsi que la commission de gestion ont également été présentés et élus à l'unanimité. Nous nous sommes ensuite tous retrouvés autour d'un bon repas et chacun a pu rentrer tranquillement chez lui après avoir profité de cette magnifique journée.

Willi Wenger



Le comité de la section TS Romandie avec le président central, Werner Schwarzer.

ZPV Léman
Amicale AT Léman – appel aux intéressés

En octobre dernier, nous vous informions de notre désir de créer une amicale des agents de train Léman afin, entre autres, de réunir les personnes désireuses d'alimenter l'amitié entre les agents de train. Cette nouvelle entité sera régie par des statuts qui sont élaborés et qui seront envoyés à tous les membres inscrits, lors de la convocation à l'assemblée de création de l'amicale en février 2014.

Adhésion: peuvent faire partie de l'amicale, toutes les personnes syndiquées dans la section ZPV Léman au 23.07.2013 (listing SEV faisant foi). Les autres affiliations de membres seront traitées au cas par cas par le futur comité, pour les collègues retraités ayant fait partie des sections ZPV Genève, Lausanne ou Sion, les inscriptions peuvent être envoyées jusqu'au 10 janvier 2014.

Les personnes d'ores et déjà intéressées à prendre un poste au comité de cette future amicale peuvent s'annoncer auprès du président ZPV Léman. Nous espérons avoir éveillé votre intérêt et nous espérons que le plus grand nombre adhèrera à cette amicale. Le bulletin d'inscription joint vous permet de manifester votre intérêt à ce projet. Nous vous transmettons, chers futurs membres, nos amicales salutations.

Pdt ZPV Léman / Gaille Claude

Nom et prénom:

Adresse exacte:

Je désire faire partie de l'amicale et attends la convocation à l'assemblée constitutive.

Je ne désire pas faire partie de l'amicale.

Coupon à renvoyer à: Gaille Claude - Route d'Essertines 6 - 1416 Pailly ou par mail à: president@zpvleman.ch

A retourner jusqu'au vendredi 10 janvier 2014 dernier délai.

Angle droit

Beaucoup de bruit pour rien

Un passager sans titre de transport voulait fuir un contrôle. Bloqué par le contrôleur, il a porté plainte pour entrave à la liberté de mouvement. Débouté.

Un contrôle de billet qui tourne mal. Un contrôleur accusé d'entrave à la liberté de mouvement. Heureusement, le Ministère public classe l'affaire.

Une fois de plus un contrôle des billets dans le bus. Un voyageur ne pouvait pas présenter de titre de transport valable. Il voulait sortir immédiatement du véhicule et prendre ainsi la fuite. Le contrôleur a exigé qu'il décline son identité et l'a empêché de descendre du bus.

Le jour même, le voyageur a porté plainte contre le contrôleur car celui-ci l'avait retenu, respectivement l'avait privé de sa liberté de mouvement.

Le Ministère public a examiné les faits et est arrivé à la conclusion que le contrôleur n'avait pas fait preuve de coercition au sens de l'article 181 du Code pénal suisse.

Celui-ci stipule que «celui qui, en usant de violence envers une personne ou en la menaçant d'un dommage sérieux, ou en l'entravant de quelque autre manière dans sa liberté d'action, l'aura obligée à faire, à ne pas faire ou à laisser faire un acte sera puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire.»

Pas de coercition si la loi est enfreinte

Raison invoquée par le Ministère public: dans les

éléments de fait du présent cas, afin que la violence ou la menace d'un dommage sérieux stipulée dans la loi soit reconnue, le moyen coercitif utilisé aurait dû outrepasser la mesure d'avertissement habituellement admise. Un avertissement doit en principe être adéquat pour une personne calme et réfléchie. Si un avertissement dans des limites admissibles doit être donné dans le cadre d'un événement qui suit des prescriptions légales, une atteinte à la liberté n'est pas concevable. Car celui qui contrevient à la loi doit en supporter les conséquences. Une personne ne peut pas faire appel à la loi pour protéger sa liberté de mouvement si elle a elle-même

enfreint la loi. D'un point de vue pénal, une telle démarche ne pourrait être admise que si la personne concernée avait été contrainte à faire quelque chose qui n'était pas absolument nécessaire, ou si la nature de l'avertissement n'avait pas permis d'atteindre le but escompté.

Sans billet, il faut décliner son identité

Selon l'art. 57 de l'Ordonnance sur le transport de voyageurs, ceux-ci doivent être munis de titres de transport valables. S'ils ne sont pas en mesure d'en présenter un, ils sont tenus de décliner leur identité, payer le prix du trajet ainsi qu'un supplément.

Dans le cas présent, le voyageur devait donc dé-

cliner son identité que le contrôleur avait l'obligation de demander. Il poursuivait donc ce but lorsqu'il a empêché le voyageur de quitter le véhicule. Il ne s'agissait donc pas d'un acte visant à limiter sa liberté de mouvement.

Faire appel au SEV dans ce genre de cas

Cet exemple met en lumière dans quelles situations délicates peuvent se retrouver des contrôleurs. Le SEV invite donc ses membres à faire appel à sa protection juridique lorsque des plaintes de ce type sont déposées.

L'équipe de protection juridique SEV

PELLET PIOCHE: elvetino – du chiffre, du chiffre, du chiffre!



EN VITESSE

Pas de trains de supporters?

La commission des transports du Conseil national juge inutile d'obliger les fans de football et de hockey à voyager dans des trains et des bus à part, estimant la mesure disproportionnée. Par 13 voix contre 10, elle a proposé au plénum de ne pas entrer en matière sur le projet de révision de la loi sur le transport des voyageurs, qui propose de contraindre les fans de foot ou de hockey à emprunter des transports spécialement affrétés.

Actuellement, les entreprises de transports ne peuvent pas exclure les supporters violents en vertu de l'obligation de transporter. Le projet leur donnerait cette compétence. Le SEV soutient ce projet.

Une pétition nationale pour le personnel d'elvetino avec des revendications claires

« Trop de pressions »

Une des nouvelles stratégies d'elvetino pour améliorer la rentabilité est d'évaluer le personnel selon le chiffre d'affaires réalisé. Ce principe, qui a des répercussions négatives sur le personnel (pression importante) a été introduit sans que les syndicats aient pu s'exprimer. Le mal-être explose au sein des travailleurs d'elvetino et le SEV est donc intervenu.

Bien que la problématique soit nationale, l'action vient du Tessin pour des raisons bien précises: dans ce canton, la pression sur le marché du travail est immense vu la proximité de la frontière. La suppression du service de minibar sur la ligne du Gothard et le fait qu'une seule voiture-restaurant circule sur les ICN compromettent fortement la possibilité d'avoir un bon chiffre d'affaires. La pression psychique subie est donc contre-productive et insupportable.

table. D'où la résolution de solidarité émanant de la ZPV Tessin, qui va être étendue au niveau national. Car les pressions liées au chiffre d'affaires concernent le personnel elvetino de toute la Suisse. Le SEV n'a dès lors pas tardé à réagir en rencontrant le personnel.

Quelques témoignages du personnel: «Nous sommes menacés de sanctions disciplinaires et/ou interpellés directement à ce propos». «Le comportement des sales managers ne contribue pas du tout à augmenter notre motivation, au contraire. Les responsables commerciaux cherchent à nous intimider de toutes les façons et nous menacent même». Lors de la dernière assemblée nationale des membres d'elvetino, chaque participant avait quelque chose à raconter à propos de la pression exercée par l'entreprise. La discussion a bien montré que le problème devenait très sérieux et inacceptable. En outre, les préoccupations et autres réserves soulevées par le syndicat n'ont pas été prises au sérieux.

Pétition

L'assemblée a dès lors décidé de donner un signal clair face à elvetino, en lançant une pétition et une récolte de signatures parmi tous les collaborateurs CFF. La pétition, gérée par le SEV, demande:

■ **la séparation** de l'évaluation du personnel du chiffre d'affaires. En effet, il est indigne d'évaluer le personnel seulement sur la base du chiffre d'affaires, lequel dépend de plusieurs facteurs que l'on ne peut pas influencer. Chaque train a sa propre histoire et chaque histoire est différente.

■ **l'attribution** des tâches de responsable commercial à des personnes qui ont une solide formation dans la conduite du personnel.

■ **des directives** sur des objectifs de vente réalistes et transparents et de porter à la connaissance des collaborateurs la base de calcul pour les statistiques de comparaison internes.

■ **de la considération** en tant que collaborateurs qui fournissent un travail en ayant un contact direct avec la clientèle.

Récolte de signatures

Comment se déroule la récolte de signatures? Ely Wütrich, président de la section Services ferroviaires, explique: «Je note avec satisfaction que les collègues réagissent positivement à la récolte de signatures. Ils sont contents que le SEV ait entendu leurs préoccupations. Notre travail est important et nécessaire. Malheureusement, certains ont peur de signer car ils craignent la réaction de leur employeur».

La secrétaire syndicale Regula Bieri, en charge du dossier elvetino au SEV, précise que la pétition s'adresse directement au CEO d'elvetino, Wolfgang Winter: «Nous voulons ainsi l'interpeller de façon directe et personnelle. Nous l'avons sollicité pour une rencontre, mais nous attendons encore sa réponse. «La balle est dans le camp d'elvetino, qui doit main-



Vendre, vendre, vendre...

tenant prendre position à propos de nos revendications, visant à répondre aux préoccupations des collaborateurs. Nous attendons une réaction», explique Regula Bieri. «Nous serons bien sûr aux côtés des collègues confrontés à des problèmes liés au chiffre d'affaires. Grâce à nos pressions, certaines questions ont déjà été résolues. Nous sommes convaincus que la formation préliminaire des sales managers, qui font l'objet de nos critiques, pourra être concrétisée», conclut-elle.

Françoise Gehring/Hes

Photomystère: «Où a été prise cette photo?»



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) tiré(e) au sort parmi les réponses correctes recevra

40 francs en chèques Reka.

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

Il s'agissait de la Salle des Vignerons de la gare de Lausanne.

Personne n'a trouvé la bonne réponse.

Conditions de participation:

Par carte postale

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

Par e-mail

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

Sur Internet

Rendez-vous sur notre site www.sev-online.ch, cliquez sur l'encadré Photomystère qui se trouve à droite sous l'agenda et remplissez le formulaire.

Ce concours ne donne lieu à aucune correspondance.

Dernier délai de réception des réponses: mercredi 27 novembre 2013