

TPG

Un préavis de grève a été voté par plus de 80 % des votants aux TPG. Vincent Leggiero analyse ces résultats.

Page 5

Deux jeunes syndicalistes au SEV

Roman Gugger et Felix Birchler sont venus agrandir la famille des secrétaires syndicaux SEV. Le premier travaille à Berne tandis que le second est à Saint-Gall.

Pages 6 et 7



Grrr...

Alors que la CCT était sur la bonne voie, elle est reportée à 2015. Explications

Page 8

Les signatures ont été remises à la chancellerie fédérale

AVSplus, la bonne voie

Un cadeau de Noël pour le conseiller fédéral Alain Berset: les syndicats ont remis l'initiative AVSplus.

Jamais le SEV n'avait réussi à récolter autant de signatures pour une initiative populaire: plus de 20 000 des 126 900 signatures viennent du personnel des transports. Cela montre clairement que dans ce domaine, où le désastre des caisses de pension est particulièrement flagrant, les espoirs d'une prévoyance vieillesse plus sûre se tournent avant tout vers le premier pilier.

L'initiative demande une augmentation générale des rentes de 10%. Ceux qui profiteraient le plus de cette modification: les personnes aux plus bas revenus, qui comptent davantage sur l'AVS que sur le 2^e pilier. Les syndicats émettent par cette initiative un signal fort contre le programme du Conseil fédéral, «Prévoyance vieillesse 2020».



Page 3 Lors de la remise de l'initiative AVSplus, des militants du SEV étaient de la partie.

Joyeuses fêtes!

La cinquième année d'existence de *contact.sev* s'achève avec ce numéro-ci. Le premier journal de 2014 paraîtra le 23 janvier.

La rédaction remercie ses lectrices et lecteurs. Nous souhaitons à tous les collègues, qu'ils aient congé ou qu'ils travaillent ces jours-là, de joyeuses fêtes de Noël et d'ores et déjà une belle année 2014!

La rédaction

Temps de travail

Les CFF courbent l'échine

Le SEV a remporté une belle victoire face aux CFF dans un combat long de près de cinq ans. Après de



nombreux échanges, les CFF ont dû se rallier à l'interprétation de la législation que Jean-Pierre Etique (photo) et le Service juridique du SEV avaient faite de

LDT et de l'OLDT. Un mécanicien genevois avait en effet contesté un décompte de ses pauses. Il devait marcher près d'un quart d'heure pour se rendre au dépôt où il pouvait prendre un repas et utiliser des sanitaires. Les CFF estimaient que ce temps de déplacement constituait du temps de pause.

Focus en page 20

EDITO

Un «oui» pour la sécurité de l'emploi

Les installations techniques ne peuvent fonctionner que si elles sont bien entretenues. Un truisme. Et pourtant, ceux qui sont responsables de l'entretien des infrastructures et de la maintenance des véhicules dans le monde des transports publics agissent dans l'ombre. On les oublie facilement. C'était particulièrement le cas en politique où l'on a accepté de financer de spectaculaires projets sans pour autant se soucier de l'entretien. Le trou à combler se chiffre désormais en milliards.

Dans ce dernier numéro de l'année, nous nous focalisons sur le personnel de l'entretien et leur consacrons notre dossier. Une façon aussi de rappeler que le SEV s'engage pour tous les corps de métier. Le politique a appris de ses erreurs: le 9 février prochain, nous votons sur le Financement et l'aménagement de l'infrastructure ferroviaire (FA-IF). Le projet entre donc dans sa dernière ligne droite. Il apportera ce que nous demandons depuis longtemps: le financement fiable de l'entretien et la sécurité de l'emploi.

Peter Moor, rédacteur en chef

SEV

Valérie Solano élue

■ Le comité SEV a élu Valérie Solano officiellement pour le 1^{er} janvier 2014. Cette élection intervient comme à l'habitude dans la troisième année après l'engagement. Valérie Solano est libraire et licenciée en sociologie; elle gère depuis septembre 2011 le secrétariat régional de Genève et encadre



la section TPG ainsi que des sections CFF. Giorgio Tuti et Andreas Menet l'ont félicitée.

J.-P. Etique diplômé

■ Jean-Pierre Etique, secrétaire syndical au secrétariat régional de Lausanne, a terminé la formation Movendo qui mène au brevet fédéral de spécialiste de la gestion et du développement des organisations



syndicales. Il a par ailleurs été récompensé pour le meilleur travail final de sa volée et a reçu les félicitations du vice-président SEV Manuel Avallone. Encore bravo!

Daniel Trolliet retraité

■ Il avait déjà réduit fortement son taux d'activité au SEV, étant syndic d'Avenches et membre du Conseil d'administration des CFF. Il quitte désormais totalement sa fonction de secrétaire syndical. Il gardera des contacts avec le syndicat puisqu'il reste représentant du personnel au CA des CFF. Daniel Trolliet a travaillé longuement aux CFF dans le domaine des relations internationales. Au SEV, il s'occupait en particulier des cadres.

SEV

Dernière séance 2013 pour le comité SEV

La boussole du SEV

Le SEV a défini les points forts 2014 lors de sa dernière séance.

Les points forts (voir liste ci-contre) se basent sur les textes d'orientation du Congrès et servent d'outil de planification à la direction du syndicat.

A l'image des années précédentes, des conférences en début d'année permettront aux présidences des sections de se familiariser avec ces points forts. Giorgio Tuti a fait part d'une nouveauté: « Les conférences de section se dérouleront durant l'après-midi au lieu d'avoir lieu le soir, lorsque tout le monde est déjà fatigué. Et nous offrons le repas du soir comme signe de reconnaissance envers les participants. »

Le comité avait préparé les thèmes lors de sa séance de novembre et après quelques courtes explications sur les thèmes agressions et égalité salariale, ils ont pu être adoptés.

Le comité a également adopté les recommandations de vote pour le 9 février: il dit bien sûr

oui à FAIF et se joint à l'USS pour dire non aux deux initiatives.

Vraisemblablement le peuple suisse votera sur l'initiative des salaires minimums lors du week-end de votation suivant, en mai. Le comité a voté un

montant en deux parties pour la campagne: une partie pour la campagne générale de l'USS et une autre pour des activités propres au SEV.

Finalement, le président du comité, Andreas Menet, a procédé à des adieux formels à Eli-

sabeth Jacchini et ses remplaçants Alois Bucher et Werner Amrein, qui quittent le comité en raison de la fusion de la VPV et de la SBV.

Peter Moor/Hes

Thèmes et points forts 2014

Points forts syndicaux

- Activation/mobilisation des membres, coaching des sections
- Organisation d'une journée pour le service public (avec l'USS)
- Révision LDT: consultation, lobbying
- Sécurité: obtention de la sécurité technique (contrôles par l'OFT), lutte contre les pointeurs laser, mesures contre les agressions
- Définition des « pratiques d'usage dans la branche » en relation avec les mises au concours
- Poursuivre la campagne « 10 heures ça suffit »
- FVP: unifier la pratique des entreprises relative à l'exonération fiscale
- Egalité salariale

Points forts de la politique contractuelle

- Poursuivre systématiquement la politique CCT: nouvelles conclusions de contrats d'entre-prises (CEVA, SBC, entreprises de transports de marchandises), contrats-cadre (Remontées Mécaniques Bernoises, TI)
- Négociations CCT CFF / CFF Cargo avec mobilisation en parallèle
- Elargir l'accord sur les échanges de prestations du

trafic marchandises à CFF Cargo International

- Congé paternité
- Limiter les engagements temporaires dans les TP

Points forts de la politique sociale

- Faire campagne pour la votation sur les salaires minimums
- Campagne de sensibilisation AVSplus et Initiative sur la réforme de la fiscalité successoraire
- Elaborer des modèles de retraite anticipée et partielle
- Caisses de pensions: lutte contre les évolutions négatives, en particulier les rentes volatiles

Points forts de la politique des transports

- Campagne de votation FAIF
- Référendum 2^e tube au Gothard: récolte de signatures
- Influencer activement la politique du transports des marchandises
- Paquet ferroviaire UE: contre la séparation de l'exploitation et de l'infrastructure, en particulier le modèle Holding
- Lutte contre les mesures d'économies dans le trafic régional

Les négociations salariales avec les CFF ont été menées à bien

Nette amélioration dans l'évolution des salaires

Les organisations du personnel ont obtenu qu'en 2014, 0,9% de la masse salariale soit mis à disposition des promotions individuelles et qu'ensuite les plages salariales soient relevées d'un demi pour-cent. Ceci améliore les perspectives des collaborateurs CFF.

Contrairement aux années précédentes, les CFF ont cette fois été d'accord d'aller au-delà du minimum absolu de la somme

nécessaire au fonctionnement du nouveau système salarial. Grâce au 0,9% de la masse salariale convenu pour les promotions individuelles, l'évolution salariale de tous les collaborateurs CFF qui ne sont pas encore au maximum de leur plage salariale s'améliore. Toutefois, l'évolution se trouve toujours en dessous de la courbe des salaires souhaitée qui prévoit que le maximum soit atteint en l'espace de 20 ans. On ne peut donc qu'être moyennement satisfaits de cet accord salarial. L'évolution des filières du personnel CFF aurait

nécessaire au fonctionnement du nouveau système salarial. Comme deuxième mesure, il a été obtenu que les plages salariales soient relevées d'un demi pour-cent l'année prochaine. Ceci n'a aucun effet direct sur les salaires. Toutefois les possibilités d'évolution s'en trouvent améliorées pour tous les collaborateurs CFF, en particulier pour ceux qui sont déjà au maximum de leur plage salariale. Pour eux, une progression salariale sera de nouveau possible.

Même si aucune augmentation générale des salaires n'a pu être obtenue, la satisfaction est de mise, surtout parce que

l'année dernière, aucun accord n'avait été trouvé du fait que les CFF refusaient de négocier au-delà du minimum absolu. Contrairement aux CFF, les organisations du personnel ne considèrent pas les montants pour les primes uniques (env. 0,45%) comme faisant partie des négociations salariales mais comme une prestation obligatoire. C'est la raison pour laquelle les CFF (coûts salariaux) et les organisations du personnel (augmentation de la masse salariale) parlent en partie de montants diffé-

SEV

Remise de l'initiative AVSplus à la chancellerie fédérale

En route vers la votation



Les syndicats ont remis mardi les 127 000 signatures récoltées en faveur d'AVSplus.

L'initiative AVSplus est d'ores et déjà un succès du mouvement syndical. Et particulièrement du SEV, qui a su récolter quantité de signatures.

Il y a quelques semaines a été lancée la consultation sur le projet «Prévoyance vieillesse 2020», par le Conseil fédéral. Même s'il vient d'un conseiller fédéral socialiste, c'est le plus grand programme de démantèlement de l'histoire en matière de rentes. Et ce n'est pas un hasard si les syndicats ont remis maintenant les signatures pour l'initiative AVSplus. Ce sont 127 000 signatures qui ont été récoltées. L'USS n'en a

cependant remis que 112 000, afin d'économiser les coûts de vérification. Cela suffit pour lancer la suite de la procédure. Le projet du Conseil fédéral prévoit une augmentation de l'âge de la retraite des femmes, une diminution du taux de conversion des caisses de pension et un financement par la TVA (au lieu de l'impôt fédéral direct). En revanche, AVSplus prévoit une augmentation des rentes de 10%, ce qui bénéficierait à tous les pensionnés, actuels et futurs.

Développer et non pas démanteler AVSplus est la bonne voie à suivre, a expliqué Giorgio Tuti, en particulier dans la branche

des transports publics, où les deux grandes caisses de pension viennent de vivre des assainissements et des diminutions de prestations. Lors de la remise des signatures, il a souligné qu'«il n'y a qu'une solution dans la situation actuelle, un renforcement de l'AVS à travers une augmentation des rentes. Pour ces personnes qui ont été au service de la communauté une vie durant, l'AVS est la seule possibilité de voir leur revenu s'améliorer quelque peu». Giorgio Tuti a souligné que les pensionnés avaient demandé à plusieurs reprises au SEV de s'engager activement dans ce sens.

pmo/Hes

Initiative sur les salaires minimums

L'USS se battra

En Suisse, 330 000 personnes travaillent pour moins de 22 francs de l'heure ou moins de 4000 francs par mois à plein temps. Impossible de vivre décemment avec de tels salaires. Le Parlement persiste cependant à dire non à l'initiative sur les salaires minimums. La parole est maintenant au peuple suisse.

Nombre des personnes concernées ont un diplôme d'apprentissage et les femmes sont les premières touchées. Cela n'a pas empêché le Conseil national de suivre le Conseil fédéral et de refuser de faire quelque chose

contre ces salaires de misère. C'est maintenant aux citoyennes et citoyens de trancher. Au lieu de prendre au sérieux le problème des bas salaires, la majorité bourgeoise du Conseil fédéral et des Chambres fédérales entonne le cantique du partenariat social et cherche à dénigrer l'initiative sur les bas salaires à l'aide d'arguments alarmistes. Ces deux attitudes ne sont pas correctes. En effet, le partenariat social est peu développé en Suisse: seuls environ 45% des salariés sont protégés par des CCT qui fixent des salaires minimums. **USS**

SWISS

Malgré une énorme augmentation de la productivité, le personnel continue à faire les frais des stratégies de Swiss, qui veut maintenant résilier le contrat collectif de travail du personnel au sol à la mi-2014.

«Une résiliation de la CCT après les concessions faites par les syndicats est un affront», fait remarquer Philipp Hadorn, président de SEV-GATA et secrétaire syndical SEV. Swiss refuse de se contenter d'une adaptation de la CCT débouchant sur des économies de 2%. SEV-GATA va discuter avec les employés. SEV

BARRAUDMÈTRE

Fin psychologue

■ L'amélioration de la sécurité aux CFF passera nécessairement par un changement de culture au sein même de l'entreprise. La direction générale le sait depuis peu, les militants syndicaux le disent depuis longtemps. La culture de la sanction ne fait qu'engendrer des situations dangereuses et ne permet pas d'éviter que les incidents ne se reproduisent. L'employé fautif a tout intérêt à cacher son erreur pour éviter la sanction.

La prise de conscience qu'une approche différente est nécessaire est plus ou moins récente en fonction des secteurs. Le plus important est qu'elle se généralise gentiment dans l'entier de la grande maison. Mais changer de culture n'est pas chose aisée. C'est peut-être la chose la plus difficile en soi. Premier écueil: les supérieurs directs. Ils ont souvent été nourris aux biberons de la précision et de la rigueur. C'est la culture du «un cheminot à l'heure est déjà en retard». Dès lors, l'erreur n'est pas considérée comme une source d'amélioration potentielle mais plutôt comme un acte déviant, un peu honteux, à corriger.

La direction des CFF a donc la lourde tâche de convaincre ses propres cadres mais également son personnel. Comment y arriver? Une bonne campagne de communication bien entendu! Enfin, une bonne campagne, c'est plus un objectif qu'une réalité. En page 2 de la Pravda «En route», le journal interne des CFF, on y trouve une sorte de publicité intitulée «Parole d'expert: Avouez vos erreurs à votre chef». Avouez! On vous demande juste de reconnaître que vous êtes l'auteur de quelque chose de blâmable. Avouez vos crimes! Oui Monsieur l'agent...



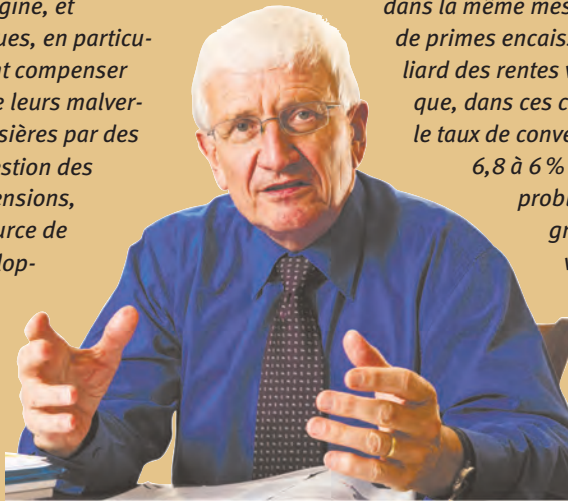
La lecture du texte explicatif vaut aussi son pesant de cacahuètes. «S'il vous arrive de faire une erreur, parlez-en. Cela soulagera votre conscience (...). Personne n'est parfait». Mes ouailles, confessez vos péchés et vous serez pardonnées! Oui Mon Père... Sauf que la pratique au SEV nous montre une réalité un peu différente. Un collègue qui fait une erreur s'expose malheureusement très souvent à l'application des «mesures en cas de prestations insuffisantes ou de comportement insatisfaisant». Souvent, cela se concrétise par une convention d'objectifs ou un avertissement. Dans le meilleur des cas, l'erreur ressortira dans le cadre de l'évaluation du personnel.

Le changement de culture ne sera fera pas par l'intermédiaire de slogans. Il se forgera dans les actes au fil du temps. Si la volonté de changement des CFF dépasse les effets rhétoriques, il faut immédiatement arrêter ces punitions inutiles.

Olivier Barraud

Comparaisons édifiantes

Aucun domaine n'échappe aux assureurs. Le principe de base, la solidarité, est bon. Par contre, lorsqu'il est dévié vers le profit maximum de ces entreprises et de leurs actionnaires, c'est la certitude que les assurés sont perdants. Non seulement perdants, mais captifs et condamnés à payer systématiquement toujours plus. Et même quand il est prouvé qu'ils ont trop payé, le système mis en place par la droite fait que, soit, ils ne seront pas remboursés, soit que très partiellement des années plus tard. L'assurance-maladie obligatoire est un bel exemple de cette dérive. Le deuxième pilier en est un autre. La prévoyance professionnelle est fondamentalement un engagement entre l'entreprise et ses employés, permettant à ces derniers de toucher une rente durant leurs vieux jours. En fait un salaire différé financé paritairement par les contributions des deux parties. Du partenariat social le plus pur. Et le plus efficace. Mais la généralisation du système et surtout le cumul des sommes ainsi réunies ont décuplé l'appétit des intermédiaires, des assureurs privés depuis l'origine, et nouvellement des banques, en particulier de celles qui pensent compenser leurs pertes résultant de leurs malversations fiscales ou boursières par des commissions dans la gestion des avoirs des caisses de pensions, élevées au rang de « source de motivation pour le développement du savoir-faire des établissements en gestion de fortune » (Le Temps, 4.9.2013). Pour ces gens-là, la prévoyance professionnelle, plus que



jamais, est devenue le marché aux œufs d'or. Aujourd'hui, près d'un million de salariés (PME) ont leur retraite gérée par une compagnie d'assurance-vie. En 2012, ces compagnies ont réalisé dans ce secteur un résultat record : + 48 %, à 3,5 milliards. Le bénéfice annuel est de 661 millions, dont 204 millions ont été versés aux actionnaires. Le fonds d'excédents se monte aujourd'hui à 18 milliards dont les intérêts échappent aux assurés. Les assureurs privés offrent la garantie que la prévoyance professionnelle ne passera pas en sous-couverture. Facile ! Cette garantie est payée par les assuré(e)s sous la forme de primes excessives. Au niveau des coûts administratifs, par exemple, ils se sont élevés à 467 francs par assurés actifs. Et curieusement pour les rentes aussi un montant de 449 francs est facturé. Par comparaison, le coût moyen pour un assuré d'une caisse autonome est de 240 francs et même de 170 francs pour une grande caisse publique comme Publica. En matière de couverture des risques décès et invalidité, les assureurs privés se sucent dans la même mesure : 2,7 milliards de primes encaissées pour 1,4 milliard des rentes versées... A noter que, dans ces conditions, baisser le taux de conversion minimal de 6,8 à 6 % ne pose aucun problème aux compagnies d'assurance-vie : pour elles, c'est la garantie de profits supplémentaires ! Les rapports de la FINMA, l'autorité de surveillance de ces

entreprises et des banques, apportent enfin un peu de transparence. Par contre, la FINMA n'a que le pouvoir de juger de la solvabilité des entreprises. Elle n'a pas celui de dénoncer et de faire corriger les profits excessifs. La droite veille... Toutefois, dans le cadre de la « réforme de la prévoyance-vieillesse 2020 » lancée maintenant par le Conseil fédéral, des possibilités de corrections du deuxième pilier sont ouvertes. Elles seront utilisées à coup sûr et le peuple se prononcera. En parallèle, l'initiative AVSplus, que vous avez signée massivement, sera déposée le 17 décembre, précisément pour faire avancer le dossier des retraites dans le bon sens, celui des assurés. Rappelons que pour récolter et distribuer chaque année des sommes équivalentes, l'AVS débourse 10 fois moins que l'ensemble du 2^e pilier. Cela représente 5,5 milliards environ. Toute la différence entre le principe de « la caisse unique » par rapport à celui de la multiplicité des acteurs pieds et poings liés aux intermédiaires financiers. En 2014, vous vous prononcerez sans doute sur la caisse unique publique dans l'assurance-maladie. Le lobby des caisses privées « santésuisse » est, plus que jamais, à l'œuvre pour en dire le pire mal possible. Bien sûr, les coûts de cette campagne seront payés par une partie de vos primes, en bonne logique libérale. Cette bataille se déroulera sur un fond, selon l'habitude de la droite, de prévisions « catastrophiques pour les finances fédérales ». Sur ce plan-là, vous pourrez apporter votre contribution : un non à la dépense de 3,2 milliards prévue pour l'achat d'avions de combat parfaitement inutiles. Que l'année 2014 vous soit fructueuse !

Michel Béguelin

Centralisation problématique au BLS

Le SEV voit d'un mauvais œil la centralisation des postes qualifiés dans des régions de campagne. Il faut que cela se fasse sans suppression d'emplois ni pression sur les salaires.

Le SEV déplore les plans du BLS, qui veut centraliser ses

ateliers dans la région de Berne. Son avis est d'autant plus négatif que le nouveau site recherché devrait se situer à l'ouest de la capitale: « Si tous les véhicules doivent passer par le goulet d'étranglement de Berne pour aller à l'entretien, cela ne représente pas un avantage par rapport au site actuel », souligne Jérôme Hayoz.

Le SEV se fait du souci pour l'avenir du personnel. Beaucoup des membres à Bönigen et Oberdorf sont domiciliés dans la région et devraient compter avec de longs trajets pour aller travailler. La centralisation signifie aussi une rationalisation qui pourrait amener des suppressions de postes. Etant donné que la mise en route du projet ne se

fera pas avant 2020, le SEV attend qu'une solution soit trouvée pour toutes les personnes touchées et que les situations individuelles soient prises en compte. Le SEV proteste contre la manière d'agir du BLS concernant les indiscretions qui ont causé la publication avant terme du projet sur les ateliers. Le BLS a examiné les ordinateurs et a

procédé à un lock-out d'un collaborateur sans qu'il ait été prouvé qu'il était à la source des indiscretions. Jérôme Hayoz explique: « Si le BLS était disposé à soigner le partenariat social et qu'il ne développait pas ce genre de projet en cachette, il n'y aurait pas d'indiscrétion possible et le personnel serait intégré dans les réflexions ! »

Transport publics genevois

«Les collègues sont déterminés à se battre»

Un préavis de grève a été voté à plus de 80 % par les employés de l'exploitation des TPG. La section SEV-TPG sort renforcée de cette consultation qu'il a menée. Entretien avec son président Vincent Leggiero.

Les employés TPG du secteur de l'exploitation ne sont pas satisfaits de leurs horaires, des temps de battement et des temps de parcours notamment. Ils viennent de donner un signal clair à la direction lors de la consultation organisée par le SEV: 82,2% des 500 votants ont dit oui au préavis de grève, confirmant ainsi les résultats obtenus auprès des membres SEV. Le taux de participation, 40,1%, est identique auprès des membres SEV et des autres employés. Le président de la section SEV-TPG, Vincent Leggiero, analyse les résultats. Entretien.

■ **Vincent Leggiero, es-tu surpris par les résultats de cette consultation ?**

Non, pas vraiment. Je suis vraiment satisfait car les résultats sont on ne peut plus clairs. Ils montrent la détermination des collègues à se battre. Nous avons maintenant un mandat limpide du personnel. La démarche utilisée est exemplaire.



Vincent Leggiero, président de la section SEV-TPG.

■ **Justement, cette démarche offre-t-elle désormais davantage de légitimité au SEV ?**

Je pense que la légitimité est simplement confirmée. Elle montre bien qu'à aucun moment le comité SEV-TPG n'a pris la liberté de dire qu'il sait mieux que le personnel ce qui est bon pour lui.

■ **Comment la direction a-t-elle réagi à ces résultats ?**

Elle nous a contactés le lendemain de la publication des résultats et nous avons une rencontre avec elle le 19 décembre. Nous demandons désormais l'ouverture de négociations directes avec elle sur les questions

des horaires et pas par le biais de commissions consultatives qui ne sont que des coquilles vides. Nous voulons des négociations avec un début et une fin. La grève n'est pas un but en soi mais un moyen. Ce qui est réellement important, c'est de régler les problèmes point par point dans le cadre de négociations. Sinon, nous mettrons encore davantage de pression.

■ **Avec un tel oui, le SEV sort renforcé dans sa stratégie. Tout baigne ?**

Le renforcement du SEV ne sera réellement palpable que lorsqu'on aura des résultats concrets.

Par contre, il est déjà bien visible sur le plan comptable par le biais des adhésions. Nous comptabilisons 80 nouveaux membres en 2013 alors qu'en général la moyenne annuelle se situe aux alentours des 50. Et l'année n'est pas terminée. Ces chiffres renforcent et nourrissent l'indépendance du SEV par rapport à la direction.

■ **Là, tu vises directement le comportement des autres partenaires sociaux actifs aux TPG...**

Hélas, et je dis bien hélas, des représentants syndicaux de transfair et d'Asip prennent des positions qui sont à l'opposé de ce que veut leur base. Dernièrement, ces représentants ont décidé d'une démarche qui va à l'encontre des intérêts du personnel. Ils veulent aller voir directement certains conseillers d'Etat pour se plaindre des conditions de travail aux TPG. Or, tout ceci ne fait qu'arranger les affaires de la direction. Ils font ainsi croire aux collègues que les problèmes viennent du Conseil d'Etat et non de la direction des TPG. Dans les faits, c'est à elle de les régler, pas au politique. Les cadences, le bien-être du personnel sont du ressort de l'entreprise, pas du Conseil d'Etat. Ces représentants des autres syndicats donnent ainsi un chèque en blanc à l'entreprise.

Vivian Bologna

COMMENTAIRE

Les chauffeurs des TPG viennent de faire parler la poudre. En plébiscitant un préavis de grève avec un taux de participation à faire pâlir nombre de collectivités publiques, le personnel envoie un signal clair comme de l'eau de roche à une direction qui a joué les autruches jusqu'à présent. Cette victoire d'étape ne saurait toutefois faire oublier que le but ultime – l'amélioration des horaires et des temps de battement notamment – n'est pas encore atteint.

Néanmoins, le rapport de force est désormais favorable au personnel et au SEV. Les résultats des urnes viennent en effet confirmer un précédent sondage interne au syndicat. Le vent en poupe, le SEV tient maintenant le couteau par le manche lors des discussions avec la direction qui s'ouvrent ce jeudi. Les nombreux transfuges en provenance des autres partenaires sociaux, prêts à la compromission, en disent long sur l'indépendance, la crédibilité et la force de frappe du SEV. Au pied du mur, la direction prendra-t-elle le risque d'ignorer un personnel prêt à en découdre ?

Vivian Bologna

LAUSANNE-ECHALLENS-BERCHER

Une union à digérer avant de négocier la CCT 2015

L'annonce de la reprise par les TL du personnel et de la gestion opérationnelle du Lausanne-Echallens-Bercher (LEB) dès le 1^{er} janvier 2014 a été un choc pour nombre d'employés (voir aussi en page 19). «Lorsqu'on est très attaché à l'identité d'une compagnie, il n'est pas simple d'apprendre que l'on se retrouve employé TL», confirme Christian Fankhauser, secrétaire syndical SEV.

Refusant de prendre position sur les avantages ou les inconvénients d'un tel rapprochement, Christian Fankhauser se réjouit de travailler avec Daniel Leuba, nouveau directeur opérationnel du LEB. «Un homme compétent et ouvert au dialogue.» La tâche pour le syndicaliste ne sera pas simple ces prochains mois. Soumis à des conventions collectives différentes sur de

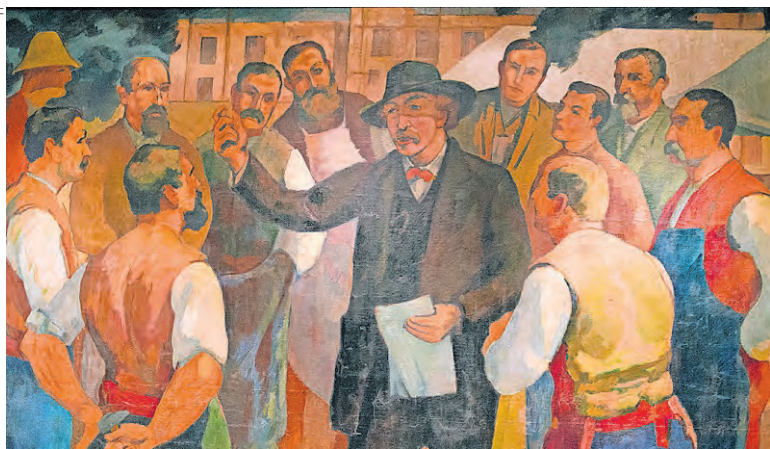
nombreux points, les TL et le LEB devraient être soumises à une CCT commune dès le 1^{er} janvier 2015. «Ce sera un énorme travail d'harmonisation», relève Christian Fankhauser. Et pour cause: au LEB, les mécaniciens de trains travaillent 41 h par semaine avec 5 semaines de vacances tandis que les chauffeurs TL connaissent la semaine à 40 h avec 4,5 semaines de vacances. Aux TL, les 62 jours fériés

et repos (63 au LEB) sont assortis de repos compensatoires. Au LEB, il existe une participation à la cotisation des primes d'assurance-maladie qui s'élèvera à 230 fr. par mois. Le conseil d'administration, sans doute conscient du choc que le rapprochement avec les TL allait provoquer, vient donc de revoir à la hausse (+40 fr.) pour 2014 le soutien à l'assurance-maladie. Un

soutien que les TL ne connaissent pas. Le CA a validé le résultat des négociations salariales proposé par les partenaires sociaux et une prime de 600 fr. sera versé en 2014. Avant d'entamer les négociations de la future CCT commune, le SEV va mettre en perspective toutes les différences des deux textes actuels et les détailler aux deux sections SEV vouées à se rapprocher.

Vivian Bologna

Felix Birchler et Roman Gugger ont été engagés relativement récemment par le SEV



Le tableau du peintre bernois Eduard Boss (1873-1958) à l'hôtel Bern, à Berne.

« J'ai un peu un problème avec cette image du secrétaire syndical paternaliste qui parle et que les travailleurs écoutent. (...) Je ne travaille pas dans l'entreprise et les membres savent donc beaucoup mieux quels sont leurs problèmes et les solutions possibles. »

Felix Birchler

« Nous sommes là pour conseiller les membres et faire ensemble ce qu'ils décident, même si nous aurions personnellement agi un peu différemment. »

Roman Gugger

« Les membres décident »

Felix Birchler encadre depuis janvier les sections de la Suisse orientale et Roman Gugger encadre depuis avril celles de la Suisse centrale, du Mittelland et de l'Oberland bernois. Interview de ces deux jeunes secrétaires syndicaux.

« J'outrepasserais mes compétences si je disais : « ça doit se passer comme ça ! » »

La discussion a eu lieu à l'hôtel Bern. Le tableau d'Eduard Boss, « l'orateur » (« der Redner ») situé dans le restaurant, explique bien ce que doit être le rôle du secrétaire syndical.

■ **contact.sev:** Vous identifiez-vous à cet « orateur » ? du tableau ?

Felix Birchler: J'ai un peu un problème avec cette image du secrétaire syndical paternaliste qui parle et que les travailleurs écoutent. Je préfère la version où les secrétaires syndicaux écoutent les membres. Ce qui est bien dans cette représentation par contre, c'est que le secrétaire est au milieu des travailleurs.

Roman Gugger: Idem pour moi. Nous sommes là pour conseiller les membres et faire ensemble ce qu'ils décident, même si nous aurions personnellement agi un peu différemment. Sur le tableau, on ne sait pas vraiment s'il n'y a que le secrétaire qui s'exprime.

Felix B.: Le tableau en dit peut-être davantage sur le peintre que sur le fonctionnement exact des secrétaires syndicaux à cette époque-là. C'est une sorte de héros sur ce tableau.

■ **Vous ne vous voyez pas comme des héros ?**

Felix B. (qui rigole): Non. Pour plusieurs raisons: tout d'abord, la protection juridique, qui n'a rien d'héroïque, il s'agit simplement d'une prestation aux membres. Sinon, l'encadrement des sections: je ne travaille pas dans l'entreprise et les membres savent donc beaucoup mieux quels sont leurs problèmes et les solutions possibles. Je peux les aider à formuler leurs demandes et les représenter face à l'entreprise. Mais j'outrepasserais mes compétences si je disais « ça doit se passer comme ça ! » Je peux arriver avec des propositions mais ce sont les membres de la section qui décident parce qu'il en va de leurs conditions de travail.

■ **Devez-vous également éveiller leur conscience syndicale et les encourager à s'engager pour leurs droits ?**

Roman G.: Je pense que cela peut et même doit être le rôle du secrétaire syndical. Nous avons par contre la chance que cette motivation syndicale existe déjà dans nos sections. On doit parfois simplement la réveiller un peu.

Felix B.: Nous y arriverons au mieux en fournissant du bon travail. Tu peux motiver tout ce que tu veux et faire de grands discours, mais si ton travail est ensuite mauvais...
Fi/Hes

■ **contact.sev:** Comment êtes-vous devenus syndicalistes professionnels ?

Roman Gugger: J'étais déjà actif syndicalement en tant que collaborateur au BLS et j'ai toujours voulu m'engager politiquement. Je suis dès lors devenu secrétaire syndical chez Unia lorsque j'ai arrêté mes études de gestion d'entreprise, qui ne correspondaient pas vraiment à mes valeurs.

Felix Birchler: Je voulais une activité professionnelle qui ait un sens pour moi et qui apporte quelque chose à d'autres personnes. Durant mes études, j'ai travaillé chaque été dans une usine d'équipement automobile, sur la chaîne de montage. Avec le temps, j'ai remarqué que le monde universitaire ne me correspondait pas vraiment. La vie dans les ateliers et les travailleurs m'étaient plus proches.

■ **Felix, tu as travaillé chez Unia et au SSP. Quelle était ta motivation à venir au SEV ?**

Felix B.: Le SEV, pour moi qui viens de Suisse orientale, c'était Peter Hartmann. Je partage sa vision du travail syndical. J'avais donc envie de lui succéder et ça a fonctionné.

■ **Ton travail au SEV est-il différent de celui que tu effectuais chez Unia ?**

Felix B.: La différence principale, c'est que les sections SEV sont très ancrées dans les entreprises et que leurs membres participent de façon beaucoup plus active et indépendante. Chez

Unia, il n'y avait pas une base militante aussi active. Les sections étaient définies géographiquement et regroupaient des personnes de différentes entreprises lorsqu'il n'y avait pas assez de membres pour créer une propre section. Le SEV a par chance des sections quasi partout.

■ **Et toi, Roman, comment es-tu arrivé au SEV ?**

Roman G.: Le SEV cherchait un successeur à Hans Bieri, qui partait à la retraite et j'ai été engagé. Le passage au SEV était logique pour moi, car je connais la branche de par mon expérience professionnelle. Je me suis senti de suite accepté dans les sections.

Felix B.: Je l'ai aussi vécu comme ça et j'espère que ça reste ainsi. Car ça dépend finalement toujours du travail qu'on fait. Si j'avais eu le sentiment de ne pas être accepté, j'aurais un gros souci...

■ **Felix, qu'est-ce qui t'a particulièrement marqué à ton arrivée ?**

Felix B.: L'identification des employés des transports à leur entreprise, même si beaucoup ne s'imaginent pas rester à la même place toute leur vie. Lors des sondages de satisfaction, les employés se montrent très critiques envers leurs supérieurs, mais ils sont quand même motivés à travailler pour l'entreprise. L'esprit d'équipe est très présent chez les travailleurs des transports publics: ils ont des contacts plus



Roman Gugger (à gauche) et Felix Birchler ont participé à leur première assemblée des délégués VPT le 22 mai dernier.

intenses que dans les autres entreprises.

■ **Cette forte identification à l'entreprise n'est-elle pas aussi un problème au niveau syndical, si par exemple le personnel «gobe» tout ce qu'on lui dit?**

Roman G.: Oui, mais ça peut aussi être un point positif pour le syndicat car il s'agit aussi d'une identification avec les transports publics. Les travailleurs s'impliquent énormément dans leur travail: ils «sont» les chemins de fer, la compagnie de navigation ou de bus. C'est d'ailleurs pourquoi ils obtiennent davantage de compliments lors des sondages auprès des voyageurs que la direction. Et la fierté de faire ce job les motive à s'engager pour maintenir de bonnes conditions de travail et une bonne image, afin qu'on puisse engager de bons collaborateurs. Il y a donc les deux côtés de la médaille.

■ **Felix, tu es secrétaire régional. Te sens-tu parfois isolé?**

Felix B.: C'est la vision qu'on peut avoir de Berne. Mais nous avons des milliers de membres en Suisse orientale. Je suis lié à des sections qui sont parfois très grandes, comme le SOB. Beaucoup de choses s'y passent et les échanges sont intenses. Nous ne sommes pas isolés mais autonomes et nous devons veiller à ne pas trop nous «éloigner» du secrétariat central.

■ **Toi, Roman, tu as ton bureau à Berne, mais tu encadres des sections de Suisse centrale et de l'Oberland...**

Roman G.: Je me sens parfois un peu seul quand je rentre en train tard le soir après une assemblée (il rigole). Non, jusqu'à présent ça a bien fonctionné: avec les moyens techniques actuels on peut très bien travailler en étant en déplacement.

■ **Qu'est-ce qui te faciliterait le travail?**

Felix B.: Ce qui est parfois difficile, c'est qu'on a du mal à obtenir des réponses des chefs du personnel. Certains répondent rapidement et prennent notre avis en compte, même s'il n'y sont pas obligés, tandis qu'autres ne nous intègrent pas à certaines réflexions durant des semaines, voire des mois. Et il faut ensuite tout recommencer depuis le début.

■ **Comment jugez-vous «vos» entreprises au niveau du partenariat social?**

Roman G.: En règle générale, on peut discuter face à face et on est pris au sérieux en tant que partenaire social. C'est lié à notre haut taux de syndicalisation. Ce que nous disons est considéré comme un feedback du personnel.

Felix B.: Dans ma région, il y a une exception: la compagnie de navigation sur le lac de Constance, qui refuse tout contact avec le syndicat, même si le taux de syndicalisation est élevé.

■ **La méthode «les membres recrutent les membres» fonctionne-t-elle dans vos sections?**

Roman G.: En général, oui bien, mais pas dans toutes les catégories professionnelles. Et on peut encore améliorer la chose. C'est bien par exemple que la

VPT ait développé son propre concept de recrutement, dont pourront profiter financièrement les sections.

■ **Que pourrait faire le SEV pour s'améliorer?**

Felix B.: Vendre encore mieux les succès qu'il obtient. Même s'il s'agit parfois seulement de petits progrès, ils ne sont pas automatiques pour autant.

Markus Fischer/Hes

BIO

Roman Gugger, 23 ans, a grandi à Thoune, où il habite toujours. Il a suivi une formation d'employé de commerce en transports publics chez login et a travaillé au BLS comme conseiller en voyages à Spiez et Frutigen. Il était actif à la VPT BLS ainsi que chez les Jeunes SEV. Il a obtenu une maturité professionnelle et a commencé des études de gestion en automne 2011. Mais en avril 2012, il était engagé chez Unia comme secrétaire syndical d'Unia dans l'Oberland bernois. Depuis avril 2013, il est secrétaire syndical SEV à 80% et encadre les sections Auto AG Schwyz, le RBS, le Zentralbahn, le Chemin fer zougais, la Compagnie de navigation du lac des Quatre-Cantons ainsi que les Remontées mécaniques de l'Oberland bernois. Il représente le SEV dans la commission de formation professionnelle des Remontées mécaniques suisses ainsi qu'à l'Union syndicale de Thoune. Ses hobbies: coprésident des Jeunes Verts du canton de Berne, le handball qu'il pratique au TV Steffisburg ainsi que Photoshop et Illustrator.

Felix Birchler, 35 ans, a grandi à Rapperswil-Jona et y vit toujours. Après une licence en sociologie obtenue en 2003, il a travaillé pour un projet de recherche de l'Université de Lucerne sur le pouvoir politique et collectif. Il a été engagé chez Unia à St-Gall en 2008, comme secrétaire syndical pour le domaine de l'industrie des machines. Dès 2011, il a travaillé pour le SSP à Zurich et début 2013, il était engagé au SEV comme secrétaire régional (100%) à St-Gall. Il encadre les Appenzeller Bahnen, le Frauenfeld-Wil-Bahn, les Bus Ostschweiz AG, le Südostbahn (SOB), Thurbo, la Compagnie de navigation sur le lac de Constance (SBS) et celle d'Untersee und Rhein (URh). Il s'occupe également de cas de protection juridique de collaborateurs CFF et représente le SEV dans les unions syndicales d'Appenzell Rhodes-Extérieures et Thurgovie. Ses loisirs: il est vice-président du PS du canton de St-Gall, il joue du hockey et soutient l'équipe des «Rapperswil-Jona Lakers».

LNM: la CCT ne pourra pas entrer en vigueur début janvier 2014

Revirement de dernière minute

Une CCT pour 2014, ça devenait réalité. Mais c'était sans compter sur un revirement des autorités cantonales, qui ont décidé finalement de remettre l'entrée en vigueur à début 2015. L'année 2014 sera donc quasi un copier-coller de 2013.

«On avait très bien avancé dans les négociations mais finalement la CCT pour 2014 tombe à l'eau. C'est difficile à digérer, car ça intervient pour des raisons internes aux cantons concernés, à savoir Fribourg, Neuchâtel et Vaud», explique Olivier Barraud, secrétaire syndical SEV.

Déception côté syndicat

Le travail effectué jusqu'à présent lors des rondes de négociations n'est pas perdu pour autant. Mais 2014 ne verra pas tous les changements escomptés. Un accord a certes été trouvé, à la satisfaction du syndicat, mais il est quand même un peu rageant d'arriver presque au but et de voir le processus reporté d'une année, à cause des membres du Conseil d'administration représentant les cantons. «Ces derniers n'ont pas fait leur travail correctement. Ils devraient donner leurs jetons de présence aux salariés», tonne Olivier Barraud.

Que nous réserve 2014?

Comme indiqué, un accord a

été signé pour l'année à venir. Son contenu, entre autres: la progression individuelle dans le système salarial est assurée. De plus, on engage prioritairement le personnel fixe avant et après la saison. «C'est très important pour les collègues, dans la mesure où ces dernières années, il y avait une tendance, hors haute saison, à confier le travail à des saisonniers», explique Baptiste Morier, secrétaire syndical, également en charge du dossier. De plus, une compensation à 100 % est prévue, lors d'un rappel de congé le jour même. Autrement dit, dans ce dernier cas, on comptera désormais la journée à double. Cela n'existait pas auparavant. Autre nouveauté: un système



Les autorités cantonales ont bloqué la mise en route d'une CCT.

de réduction du taux d'activité avec une compensation au niveau du 2^e pilier est introduit: cela concerne les collaborateurs de plus de 62 ans, ayant informé l'entreprise au moins 12 mois auparavant. Cette réduction ne peut excéder 50 % de réduction du taux d'activité. La LNM s'engage également à donner, dans la mesure du possible, au moins un week-end complet de congé par

mois à chaque collaborateur. Enfin, la naissance d'un enfant donne droit à 10 jours de congés payés. Ce congé paternité était fixé à 3 jours jusqu'à présent. Les femmes par contre devront encore attendre avant de voir leur congé maternité payé à 100 % sur 16 semaines. «Ce ne devrait être que partie remise», conclut Baptiste Morier.

Henriette Schaffter

Chemins de fer du Jura

« Une vraie négociation »

CJ: les négociations pour l'année à venir sont bouclées, sur un résultat somme toute satisfaisant.

Le point central des négociations 2014 pour les employés des Chemins de fer du Jura était sans conteste la semaine supplémentaire de vacances.

Au départ, la délégation voulait finaliser la semaine supplémentaire pour tous. La direction a alors proposé l'octroi de la semaine supplémentaire complète aux employés de moins de 50 ans, les autres continuant à bénéficier des semaines légales + 3 jours de congé déjà obtenus auparavant. Cette variante comportait le risque de voir surgir un certain mécontentement de la part des anciens, qui auraient pu voir cela comme un manque de reconnaissance de la fidélité à l'entreprise. Cette crainte émise par le syndicat a été entendue par la direction qui a alors proposé une seconde va-

riante: l'octroi d'un jour supplémentaire de vacances à tout le personnel. L'assemblée générale du 29 novembre a voté pour la variante 1 à la grande majorité, à savoir celle de la semaine supplémentaire pour les moins de 50 ans. Et cela même en présence d'une majorité de personnes de plus de 50 ans!

Un jour pour tous

La consultation se terminait le 2 décembre et Jean-Pierre Etique a donc remis la décision de l'assemblée à la direction. Il faut noter que transfair, qui représente une dizaine de collaborateurs, avait indiqué sa volonté de suivre le SEV quelle que soit la décision prise. Mais c'est au final la variante 2 qui a été privilégiée par la direction, à savoir un jour de vacances pour tous. La réaction de Jean-Pierre Etique sur ces négociations 2014: «Vu la situation financière de l'entreprise, on ne peut qu'être satisfaits.»

Alain Gigon, président de la section CJ, estime quant à lui

que c'est bien la première fois qu'il ressort d'une négociation qui en était vraiment une. Que la situation financière de la compagnie est inquiétante en regard aux diminutions répétées de l'enveloppe des commanditaires et à la création de certains postes de travail qui n'apportent aucune efficacité quant aux développements de l'entreprise. *Henriette Schaffter*

Résultats des négociations 2014

La délégation de négociations, emmenée par Jean-Pierre Etique, secrétaire syndical, a obtenu les résultats suivants, qui ont été validés le 11 décembre par la direction:

- le 0,1% d'IPC (indice des prix à la consommation) est garanti;
- les promotions selon les échelons de fonction sont garanties, ce qui représente 0,6 %;
- le passage des chauffeurs de

bus à l'échelon 12, après 33 ans d'âge/13 années de service dont 4 en 11^e classe, est assuré;

- possibilité de bénéficier de cinq jours de congé par année pour des activités J+S (Jeunesse et Sport), mais uniquement si ces congés sont couverts par l'APG (assurance perte de gains);
- un jour de vacances supplémentaire est octroyé à tout le personnel (0,4 %), voir ci-contre.

JUBILAIRES DE LA SECTION CJ



De gauche à droite: André Girard, membre d'honneur; Alain Gigon, président de la section; Gérard Rais, pensionné; Francis Cramatte, 50 ans; Jean-Michel Méritat et Charly Tschanz, 25 ans. Manque sur la photo, Gilbert Jacquet, 60 ans; Jean-Marie Frésard, Vincent Hennin, Franco Maestri et Jean-Pierre Vuilleumier, 25 ans. André Röthlisberg, pensionné.

Recrutement

VPT: les caisses de sections seront récompensées

La VPT a longuement réfléchi au problème du recrutement, problème qu'elle rencontre, comme toutes les autres sous-fédérations. Un projet tenant sur 2014 et 2015 a vu le jour. Explications de Gilbert D'Alessandro, président VPT.

■ **contact.sev:** Quelles ont été les constatations du groupe de travail en matière de recrutement?

Gilbert D'Alessandro: Tout d'abord, on constate que le SEV et la VPT ne rétribuent que le recruteur, pour l'instant. Et le groupe estime qu'il faudrait une plus grande interactivité entre les divers partenaires

ainsi qu'une nouvelle dynamique et une meilleure répartition des compétences.

■ **Quel est l'objectif du projet mis sur pied par la VPT?**

On veut sensibiliser les sections et les comités, afin que chacun se sente responsable de cette tâche de recrutement. La VPT souhaite également impliquer davantage les secrétaires syndicaux, qui sont des acteurs importants. Le but bien sûr au final est de stabiliser l'effectif, voire de l'augmenter.

■ **Le SEV fait déjà beaucoup pour stimuler le recrutement, n'est-ce pas?**

Oui, effectivement. Il y a une prime pour le recruteur, des cadeaux de recrutement ainsi



La VPT se veut une sous-fédération dynamique et s'en donne les moyens!

qu'un encadrement par le secrétaire syndical. Le SEV met également à disposition du ma-

tériel de promotion, tel que stylos, jeux de cartes, briquets, etc. La VPT souhaite également mettre à disposition son matériel de recrutement comme stylos et post-it, qui peuvent être commandés auprès des responsables linguistiques (voir ci-dessous). La VPT doit aussi agir spécifiquement.

■ **Quelles seront les actions entreprises?**

La section va établir une stratégie en collaboration avec son secrétaire syndical. Elle réfléchira à la meilleure manière de syndiquer dans certains secteurs de l'entreprise, où il y a un potentiel de recrutement. Un objectif annuel de progression de la section sera fixé par la section elle-même, qui doit également réfléchir à la meilleure façon de garder ses membres, tant les actifs que les retraités.

■ **Et plus concrètement?**

On versera de l'argent aux sections, selon le nombre de personnes recrutées: de 1 à 20 membres, la section reçoit 50 francs par membre. Dès 21 membres recrutés, la section reçoit un forfait de 1500

francs. De plus, une prime est prévue pour les dix meilleures sections, c'est-à-dire les sections dont l'effectif augmentera le plus (en pourcentage sur la base de l'effectif 2013 et non pas en nombre de membres). 30 000 francs sont débloqués pour cette action chaque année. Si on verse 25 000 francs pour le premier point (par personne recrutée), le solde de 5 000 francs sera utilisé pour ces primes aux sections.

■ **Où en est le projet?**

Il a été accepté en décembre. Il faut toutefois souligner que ce projet n'est viable que si le SEV s'investit au travers de ses secrétaires. Il faut qu'il y ait des discussions régulières entre les sections et le secrétaire syndical et que le point recrutement soit à l'ordre du jour de chaque comité! Le projet durera deux ans et se base sur un budget, comme indiqué ci-dessus, de 30 000 francs par année (60 000 francs en tout). Il sera présenté lors des journées de branches et lors de l'assemblée des délégués VPT au printemps prochain.

Henriette Schaffter

INFO

Contacts avec la VPT: des responsables linguistiques à votre disposition

Le départ de la vice-présidente Danièle Dachauer (voir article en page 14) implique quelques changements au niveau de l'organisation de la sous-fédération VPT.

C'est **Martin Ritschard** qui devient 1^{er} vice-président (il était auparavant responsable du recrutement).

Ueli Müller devient quant à lui 2^e vice-président et responsable du recrutement.

Gilbert D'Alessandro reste bien sûr à la présidence.

Peter Bernet est assesseur.

Pour tous les contacts, les responsables de la sous-fédération VPT se répartissent désormais les zones géographiques (et linguistiques) de la manière suivante:



Gilbert D'Alessandro pour la Suisse romande.



Peter Bernet pour le Tessin.



Ueli Müller pour une partie de la Suisse alémanique (encore à définir).



Martin Ritschard pour une partie de la Suisse alémanique (encore à définir).

Sans entretien, rien ne va

«Ici le travail est très varié, nous ne sommes pas toujours à la même place, en outre j'apprécie de travailler de manière indépendante.»

Peter Koch



Peter Koch

Ils veillent au grain

Les voitures, les locomotives, les voies, les aiguillages, les lignes de contact, les signaux, les ordinateurs, les moteurs et les ustensiles de toute sorte: tout doit toujours être parfait. Les équipes d'entretien sont responsables de cela. Elles travaillent la plupart du temps dans l'ombre, ou de nuit. Sans elles, rien ne va. Cela vaut la peine de jeter un œil dans la gare de triage de Limmattal.

Le matin, l'énorme périmètre de la gare de triage de Limmattal (RBL) entre Spreitenbach et Dietikon est quasiment vide. La seule chose qu'on entend, c'est l'autoroute toute proche. Cependant, des gens travaillent. Les équipes d'entretien profitent des pauses du trafic marchandises entre le petit matin et midi. Leur travail se fait dans l'ombre. Mais il est très important pour le bon fonctionnement du RBL.

Chariots de halage pour préparer les trains marchandises

En ce matin froid et gris d'automne, le chef cantonnier Peter Koch et son équipe doivent remplacer l'un des 64 chariots de halage, avec l'aide des ouvriers Valdet Djelili, Silvio Fernandes et l'apprenti Liridon Thaqi. Ils appartiennent au team de huit personnes qui effectue l'entretien des pièces mécaniques au RBL. Ils ont commencé leur travail à 6 h 30. Avec un wagon-grue, ils soulèvent le chariot de halage couché entre les rails de la voie 623. Ils insèrent ensuite le nouveau chariot jaune.

Les chariots de halage sont une aide importante dans les gares de triage. Ils prennent en charge les wagons-marchandises lorsqu'ils roulent à la vitesse réglementaire de 1,5 m/sec de la bosse de triage vers les rails de distribution et les tirent plus loin de

manière complètement automatique. Ceci jusqu'à ce que le nouveau train soit formé. Les chariots de halage sont déplacés d'avant en arrière sur les rails de la même manière que les funiculaires, par des treuils avec un rayon d'action de 550 mètres.

Un travail à responsabilités

Tout doit fonctionner jusqu'à midi sinon la voie est bloquée. Le remplacement du chariot de halage est un travail de routine. «Nous faisons cela en général après 2700 heures de fonctionnement», explique Peter Koch. Il est important d'avoir de l'expérience: «Même si l'objet a l'air encore intact vu de l'extérieur, il peut cacher des déficiences.»

Manceuvre, révision, montage

Peter Koch, qui est le seul du team à avoir fait la formation correspondante, conduit le tracteur sur rails. Le mécanicien diplômé est responsable du bon fonctionnement de tous les chariots de halage. Dans un atelier en bordure de voies, les chariots enlevés des voies sont démontés et envoyés en révision. Lorsqu'ils sont de retour, le montage des chariots livrés en pièces détachées se fait ici aussi. Peter Koch travaille depuis 25 ans pour les CFF à la gare de triage de Limmattal. Auparavant, il était employé dans l'armée à la surveillance des places fortes.

Le travail était devenu moins intéressant. «Ici le travail est très varié, nous ne sommes pas toujours à la même place, en outre j'apprécie de travailler de manière indépendante», explique Peter Koch, qui effectue aussi des travaux d'entretien à la gare de triage de Mülligen.

Ses tâches sont très étendues

L'Argovien entretient par exemple les 64 moteurs électriques situés dans les sous-sols des voies à hauteur du poste d'enclenchement Ouest et qui font fonctionner l'installation de halage. Les agrégats sont les uns à côté des autres en longues rangées. «Si un moteur perd de l'huile, c'est le moment de le réviser», explique Peter Koch. Dans l'atelier à la cave, il remplace les bagues Simmerring. Il faut aussi réviser régulièrement les poulies. Avec la traction, des crevasses se forment sur la surface où passent les câbles en acier trempé. Ensuite, Peter Koch et ses gens envoient les poulies à l'atelier de tournage des ateliers industriels des CFF à Bienne. Et finalement elles se retrouvent à l'atelier de trempe. «Nous contrôlons les câbles trois fois par année», déclare Peter Koch qui, visiblement, aime son travail.

Il sait combien l'entretien est important et quelle est leur responsabilité: «Nous veillons à ce que tout roule, afin de

pouvoir livrer à notre clientèle le bon wagon au bon moment.» Le chef cantonnier a l'air de bonne humeur et engagé. Il n'est pas du genre à se plaindre sans raison. Cependant il y a encore des points d'interrogation pour l'avenir. A fin 2014, la convention collective de travail arrive à échéance. «J'espère que nous ne gagnerons pas moins de salaire», déclare Peter Koch. A cause de la répartition de beaucoup de groupes professionnels dans des échelons plus bas, il y a beaucoup de craintes.

Presque 35 ans dans le rail

Hans-Peter Stähli le confirme. Il est chef monteur et en tant que tel, il a la responsabilité, avec quatre personnes, de l'entretien des appareils électriques au RBL. Il est arrivé en 1979 dans les chemins de fer. Depuis 1981, il travaille au RBL où il entretient les boîtiers de commande et les installations de mesures. Il y en a un grand nombre dans le périmètre de la gare de triage. Si ces appareils tombaient en panne, l'exploitation gérée de manière électronique et largement automatisée serait vite paralysée. Par exemple, les radars installés vers les freins de voie mesurent la vitesse des wagons. Un système photo-électrique sur la bosse de débranchement permet de contrôler si les wagons ont été détélés correctement par rapport à leur des-

tinution. D'autres appareils indiquent le poids et comptent les axes. Ces informations sont assimilées par le système de régulation qui détecte rapidement les erreurs éventuelles et les corrige. *suite en page 12*

« On nou

Hans Ulrich Keller dirige à Langenthal une équipe de la voie des CFF. Au SEV, il s'engage pour que les gens de l'entretien ne soient pas oubliés.

Hans Ulrich (Hansueli) Keller est monteur de voies diplômé. En 1976, il a commencé son activité aux CFF en tant qu'ouvrier de la voie et le pic était son outil de travail. Ces temps sont révolus. «Aujourd'hui, on travaille à la main seulement sur de courts tronçons», explique-t-il. Il est toujours actif dans la construction des voies de communication. Mais il travaille plus souvent dans son bureau à la gare de Langenthal. Hansueli Keller a fréquenté l'école de contremaître puis a accompli une formation de chef d'équipe. Il occupe cette fonction dans la région «Mitte». L'entrée du modeste bureau est un peu cachée. Dans un sens, ceci colle à la peau du person-



Peter Koch (devant) change un chariot de halage avec Valdet Djelili (à gauche) et l'apprenti Liridon Thaqi.

s traite un peu comme des belles-mères »

nage. Les gens qui s'occupent de l'entretien des installations dans la division infrastructure se tiennent hors des feux de la rampe. Ils n'ont pas de contact direct avec la clientèle des trains et ils effectuent leurs tâches à l'extérieur et bien souvent dans la nuit, lorsque personne ne les voit. Sauf s'il y a des retards à cause de chantiers: «Nous sommes parfois traités comme des belles-mères», fait remarquer Hansueli Keller.

Le travail dans la voie est décisif pour le bon fonctionnement du rail. Les gens de la maintenance font en sorte que tout ce qui est utile au rail soit prêt à l'emploi. Dans les quatre régions Ouest, Mitte, Sud et Est, les teams correspondants s'occupent des domaines principaux de CFF Infrastructure: la voie, les lignes de contact, les câbles et les postes d'enclenchement intérieurs et extérieurs.

Les 27 ouvriers et les deux apprentis de son équipe sont res-

ponsables des voies et des aiguillages dans le secteur de Burgdorf, Rothrist, Aarburg et Nebikon. Souvent, on résume leur activité au terme «d'entretien». Mais elle est beaucoup plus complète que cela. Les mêmes gens qui entretiennent la voie la renouvellent en cas de besoin, et ils traitent les perturbations, ce qui nécessite un service de piquet 24 heures sur 24. Les gardes-voies et les véhicules de diagnostic recherchent les lacunes et les dommages dans le réseau. Les mécaniciens de locomotives également gardent l'œil et les oreilles ouvertes.

«L'entreprise de construction des CFF

«En fait, nous fonctionnons comme une entreprise de construction normale», explique Hansueli Keller. Et comme dans chaque entreprise de construction, au fil des années, il y a une forte mécanisation. Les grues et les pelles mécaniques accomplissent aujourd'hui une

grande partie des travaux. Le nombre d'employés a diminué. Mais la mécanisation est aussi un motif d'augmentation du travail de nuit. Pour effectuer des tâches qui, auparavant, pouvaient être faites sur le bas-côté, permettant ainsi aux trains de passer, maintenant la machine occupe les voies. Et l'horaire toujours plus dense réduit les possibilités d'effectuer les travaux pendant la journée. Hansueli Keller apprécie le fait que son team effectue ses tâches à 40 % la nuit. «Nous avons alors un laps de temps de 4½ à 6 heures à notre disposition.»

La mécanisation a aussi des avantages. Le travail est devenu beaucoup plus varié car il est réparti sur moins de personnes. Ainsi, le mécanicien de locomotive a aussi une formation de grutier et de chef de la sécurité. Il peut donc conduire un groupe. Il apporte aussi son aide pour préparer le travail. «Tous ont leurs qualifications et leurs spécialités», déclare

Hansueli Keller, qui organise aussi pour ses gens des formations continues et des examens périodiques. Cela peut avoir des répercussions positives sur les salaires. «Les salaires des CFF ne sont pas au sommet de l'échelle mais personne ne reçoit non plus seulement le minimum.» Hansueli Keller est membre remplaçant au comité du SEV et membre de la commission centrale de la sous-fédération BAU.

Ces maçons qui deviennent des monteurs de voies

La structure salariale dans les teams de maintenance est «répartie largement» selon Hansueli Keller. Cela est dû au fait qu'il y a beaucoup de professions différentes: du jardinier à l'informaticien en passant par le constructeur de voies de communication. Dans le team de Langenthal, il y a des anciens maçons et menuisiers qui sont aujourd'hui engagés en tant que monteurs de voies. Par le passé, ils étaient dans des

groupes mobiles avec une servante d'atelier et un wagon-réfectoire sur place. Aujourd'hui, ils sont centralisés à Langenthal où ils se rassemblent au début du service afin de recevoir les instructions et ensuite, ils se rendent à l'extérieur.

En cas de besoin, Hansueli Keller se rend sur les chantiers. Mais les 80 % de son temps de travail se déroulent dans son bureau, où il effectue son job de contremaître ainsi que les tâches administratives qui sont en constante progression. Il demande des offres, commande des machines de chantier, organise la fermeture des tronçons, s'occupe des questions de sécurité et prépare les tableaux de service pour ses collaborateurs tout en respectant les prescriptions de la Loi sur la durée du travail. «On peut planifier beaucoup de choses et si tout fonctionne selon la planification, on peut être content, mais il y a des collaborateurs qui veulent tout changer.»



Hans-Peter Stähli et Peter Koch dans le local des moteurs des chariots de halage.



Entre les wagons: Hans-Peter Stähli dans les voies du RBL.

suite de la page 10

Hans-Peter Stähli travaille souvent au bureau dans le poste d'enclenchement ouest. Le système d'analyse des perturbations (SAS) est un instrument de travail important, il y a accès par la salle des ordinateurs. Il établit des procès-verbaux pour chaque irrégularité. «Cela nous aide à cerner les perturbations. Les fausses manœuvres y figurent aussi», explique Hans-Peter Stähli. Le système facilite en outre la maintenance des ustensiles parce qu'il enregistre automatiquement les heures de marche de chaque moteur et des chariots de halage. Lorsqu'un rendez-vous pour un contrôle est supprimé ou que la maintenance est annulée, ceci est signalé en couleur. Aujourd'hui, c'est le cas pour un bouton d'arrêt d'urgence dont la fonction doit être testée. Nous allons de nouveau à l'ex-

térieur. Holger Hilbert est en train de s'activer sur l'un des douze freins hydrauliques. C'est une grande installation qui agit sur les roues des wagons avec deux poutres de freinage. Les appareils de surveillance et les ordinateurs livrent les informations nécessaires afin que le frein «Thyssen-Wupperthal» sache combien il doit freiner. Holger Hilbert le règle différemment. «Pour faire cela, on doit connaître les freins par cœur car il faut pouvoir les ajuster au millimètre près», explique-t-il avec assurance. Avec sa barbe qui se termine par deux tresses sur le menton, ce mouleur et serrurier venant de l'entreprise Sersa est l'un des personnages les plus marquants du RBL. Son équipe fait en outre la maintenance des freins anglais Trackmaster: quelque 7000 cylindres hub en tout qui exercent plus ou moins de pression sur les roues selon le freinage demandé doivent

être huilés ou changés en cas de besoin.

Entre-temps, l'équipe de Peter Koch a changé le chariot de halage. La voie 623 est de nouveau libre. L'après-midi, durant le roulement, il va encore réparer l'un des éléments à air qui produisent la pression de freinage sur les wagons prêts à l'emploi. «Si l'on est concentré sur ce que l'on fait, le travail n'est pas très dangereux», affirme-t-il. Effectivement, la plupart des blessures au RBL résultent d'accidents suite à un faux pas.

A midi et demi, le RBL se réveille. Pour les férus de trafic marchandises, le phénomène est fascinant: les wagons marchandises commencent à rouler un par un ou en courts convois depuis la bosse de triage. Ils roulent sur les quatre systèmes de freinage qui se succèdent pour réduire leur tempo. Les aiguillages disséminés répartissent les wagons de plus en plus,

comme les branches d'un arbre, jusqu'à ce que les wagons arrivent finalement à la bonne vitesse sur la bonne voie et rejoignent ainsi le faisceau de direction. Il y a 64 voies et les faisceaux de direction sont numérotés de 611 à 688. Tout fonctionne comme si une main de géant tirait sur les ficelles. Mais en réalité, c'est l'ordinateur des opérations qui règle les aiguillages selon les données du système d'information Cargo (CIS) et le système de régulation local.

La folle musique des wagons

Les voies se remplissent de plus en plus de faisceaux de direction avec des wagons marchandises chargés ou vides de toutes sortes: avec des portes coulissantes, des caissons, des citernes, des ponts et des wagons ouverts qui servent à l'automne au transports des betteraves à sucre. Le matériel roulant, les rails et les installa-

tions produisent un concert de sons qui font penser à de la musique moderne. Les wagons grincent parfois brièvement, parfois plus longuement, on entend le frottement des treuils. Les freins Trackmaster battent la mesure lorsqu'ils se mettent en fonction les uns après les autres.

Les trains formés partent ensuite depuis le faisceau de départ à l'est du périmètre afin de rejoindre leur destination en Suisse ou à l'étranger. La gare de triage de Limmattal est la plus grande de Suisse, et la plaque tournante et la centrale d'enclenchement du trafic par wagons complets.

Le lendemain au petit matin, le RBL aura préparé quelque 2200 wagons: 36 kilomètres de trains qui peuvent rouler sans panne et ponctuellement grâce au travail des équipes d'entretien.

Peter Krebs/MV



Ces tableaux de signalisation ont l'air secondaires mais ils doivent tout le temps être à disposition et en bon état.

DES AGRESSIONS TRÈS RARES

Selon les CFF, les agressions envers le personnel travaillant sur les voies sont très rares. Cette année, outre l'agression contre Romain Vuillaume (voir ci-dessous), « nous avons déploré un cas en Suisse romande, un jet de pierre contre un collaborateur, qui a été légèrement blessé. Nous avons également enregistré un

cas d'agression l'an dernier. Nous devons aussi de temps en temps faire face à des insultes et à la colère de riverains », explique le porte-parole Jean-Philippe Schmidt.

Les CFF n'ont pas constaté de hausse ces dix dernières années: « Au vu du très bas nombre de cas, nous ne tenons pas de statistique. Mais nous

n'avons pas constaté de hausse des agressions physiques ou verbales ces dernières années. »

Selon le chargé de communication, l'important travail d'information des riverains sur les divers travaux effectués, notamment de nuit, permet d'éviter des agressions.

Profession: monteur de voies

Des agressions taboues

A l'instar d'autres professionnels, les monteurs de voies peuvent aussi être victimes d'agressions. Romain Vuillaume est passé par là. Il témoigne.

Cornaux, juillet de cette année. Les travaux nocturnes dans cette gare durent depuis bientôt trois mois. « Il était à peu près 23h lorsqu'une femme est entrée sur le chantier, raconte Romain Vuillaume. Elle hurlait, prenait des photos. En tant que chef de sécurité, je me devais de l'empêcher de mettre en danger mon équipe ou elle-même. Je me suis d'abord dit que je pourrais la calmer en parlant, mais rien n'a fonctionné. Elle était dans un tel état d'hystérie que même des gars balaises sont restés à l'écart. Ils ont même quitté les voies car je ne pouvais plus m'occuper de la sécurité. » Refusant d'utiliser la force face à une femme, d'aspect plutôt frêle qui plus est, le responsable du chantier tente de l'empêcher d'aller en direction des voies en faisant écran. « C'est alors qu'elle m'a griffé violemment, jusqu'au sang. J'ai alors menacé d'appeler la police et elle a quitté les lieux. » Juridiquement, l'affaire est réglée puisque les CFF ont porté plainte pour Romain Vuillaume qui a obtenu gain de cause devant le tribunal.

Soutien inapproprié?

En matière de soutien en cas

d'agression, les CFF ont fait d'énormes progrès à entendre l'homme de 36 ans. « J'ai bénéficié d'un excellent soutien psychologique. » Malgré cela, il garde un goût d'inachevé, de manque de soutien de la part d'une hiérarchie à qui il ne jette pourant pas la pierre: « Tout est à ce point réglé, qu'un chef ne prend même pas le temps d'écouter. C'est comme si le sujet de l'agression était tabou. Encore aujourd'hui, certains collègues de mon équipe qui ne travaillaient pas ce soir-là n'étaient pas au courant. »

Il s'en est alors ouvert le 23 novembre dernier à l'assemblée de la section BAU Arc jurassien du SEV, devant des collègues médusés: « L'agression peut être partout. Il faut la thématiser. »

Pourtant, dans un milieu principalement masculin, se faire agresser par une femme peut prêter à sourire, rendant ainsi l'acte moins grave, voire banal. Digérer l'agression en devient d'autant plus difficile.

Pour ne rien arranger, l'incident n'a pas été discuté en équipe. « Il est important d'en parler. J'aurais aussi voulu entendre que j'ai agi correctement. J'aurais aussi pu faire parler ma force, mais je me suis mis des limites face à une femme, qui avait la cinquantaine, et pour moi c'était impensable de me comporter avec elle comme avec un homme. Si je l'avais frappée, j'aurais fait la Une du « Matin » et j'aurais été en tort. Je suis



convaincu d'avoir bien agi, mais j'aurais voulu que quelqu'un me le confirme. » Romain Vuillaume, qui fête ses 20 ans de CFF l'an prochain en est convaincu, l'aug-

mentation des travaux de nuit, liée à l'amélioration du réseau et de l'offre, a un impact sur le nombre d'agressions. « Certains travaux pourraient être faits de jour, mais ils nécessi-

tent beaucoup plus d'organisation en raison du trafic. » Pourtant, selon les CFF (voir ci-dessus), le nombre d'agressions n'est pas en hausse. **Vivian Bologna**

Danièle Dachauer quitte ses mandats SEV

Ciao Danièle!

Cela fait deux ans que Danièle Dachauer est retraitée du MBC. Et elle quittera ses deux principaux mandats syndicaux à fin décembre 2013. C'est une figure très connue qui s'en va.

Danièle Dachauer a été la première femme à siéger à la commission centrale de la VPT. Elle quitte son mandat à fin décembre ainsi que ses fonctions à la commission des femmes SEV. Pas toujours évident de se faire une place en tant que femme dans un syndicat à majorité masculine. Mais Danièle savait se faire entendre et elle n'a pas compté pour beurre! Dès son arrivée au sein de la VPT en 1999, elle a intégré également la commission des femmes

SEV. Ce qui a changé selon elle depuis 1999? La journée des femmes est organisée par exemple de manière plus professionnelle. La commission était plus radicale avant, avec des comportements un peu plus extrémistes. Il n'était pas question d'accepter un homme, ne serait-ce que comme traducteur. Danièle apprécie que la commission soit devenue un peu plus souple, elle qui a toujours travaillé avec des hommes. «Il faut travailler avec eux et pas contre eux, c'est comme ça que j'ai pratiqué à la VPT», explique-t-elle, «quand j'ai décidé que je fais quelque chose, j'y vais. Je n'hésite pas à commander. Il faut avoir du caractère.» Elle poursuit: «Les femmes ont déjà beaucoup obtenu et du coup la plupart ne voient pas la nécessité de s'en-



Danièle Dachauer, entourée de deux militantes en novembre 2013.

gager, c'est dommage car il reste du travail.»

Défis de femmes

Le féminisme s'attarde parfois sur le langage épïcène... «Moi je ne suis pas comme ça, je suis plus souple. Danièle voit les défis ailleurs: «Il faut oser. J'ai demandé une augmentation. Pour un homme, c'est différent, ça lui est dû. On n'oublie pas de lui donner à lui. Une femme doit oser, doit y aller!»

C'est de la complémentarité! » Et le travail, il a changé depuis tes débuts au BAM? «Quand j'ai commencé, je servais les clients en bas et j'habitais dans l'appartement du haut, à Montricher. Je n'ai d'ailleurs pas déménagé depuis 32 ans. Les gens adoraient venir à la gare, on prenait le temps de leur expliquer les choses, parfois cinq fois pour les personnes âgées.» Au BAM puis au MBC, Danièle appréciait le fait d'être au sein d'une petite entreprise où tout le monde se connaissait. Elle restera active syndicalement puisqu'elle reprend la caisse de sa section au 1^{er} janvier 2014. Et sera bien sûr présente lors des manifestations et autres actions du SEV!

Henriette Schaffter

BIO

Danièle Dachauer a 63 ans et habite à Montricher, dans le Jura vaudois. Elle a une fille et un petit-fils de 10 mois qu'elle garde trois jours par semaine. Elle est veuve depuis une année. Son mari était également cheminot. Elle a débuté au BAM (Bière-Apples-Morges) à la gare de Montricher où le couple

habitait. Elle a terminé sa carrière au MBC (le BAM a été intégré au MBC – transports de la région Morges-Bière-Cossonay) comme assistante d'exploitation à Bière, après 32 ans dans l'entreprise. Ses loisirs: elle aime beaucoup se balader avec ses deux chiens dans la campagne vaudoise.

Avec nous, vous avez une longueur d'avance!

En qualité de mécanicien de locomotive, vous êtes chaque jour aux premières loges de la modernité suisse: Sur un réseau ferré long de 3000 km, vous conduisez des trains de voyageurs équipés d'une technologie de pointe entre ville et campagne, à une vitesse élevée. Nous recherchons des



SBB CFF FFS

Mécanicien(ne)s de la catégorie B à Payerne, Vallorbe et La Chaux-de-Fonds

Vos tâches

- Conduite autonome de tous les trains sur le rayon d'engagement des sites de Payerne, Vallorbe ou La Chaux-de-Fonds
- Observation de toutes les prescriptions déterminantes permettant de garantir un déroulement de l'exploitation fluide et en toute sécurité
- Exécution de mouvements de manœuvre ainsi que préparation et relèvement des trains
- Information des voyageurs dans les trains non accompagnés
- Formation continue dans le domaine de travail

Votre profil

- Mécanicien(ne) de la catégorie B formé(e)
- Connaissances de la langue française, certificat de niveau A1 en allemand ou être prêt(e) à l'acquiescer au plus tard pour l'entrée en fonction
- Engagement personnel, flexibilité, serviabilité et orientation client
- Bonne capacité de communication
- Manière de travailler calme et méthodique

Ce que nous vous offrons

Nous vous offrons une activité variée au sein d'une équipe dynamique. Les candidatures de mécanicien(ne)s qui souhaitent travailler à temps partiel sur l'un des sites mis au concours, en parallèle à leur activité actuelle, sont également bienvenues.

Contact

Etes-vous intéressé(e)? Vous pouvez déposer votre candidature directement online sous cff.ch/jobs ou envoyer votre dossier de candidature à l'adresse suivante: Chemins de fer fédéraux suisses CFF, HR Shared Service Center, Rue de la Carrière 2a, 1701 Fribourg. **Délai de candidature: 3 janvier 2014**

Réf: Payerne 18448

Vallorbe 18447

La Chaux-de-Fonds 18442

Bonne continuation Béatrice



Béatrice Ben Amara quitte le SEV à fin 2013 pour une retraite bien méritée.

Elle a commencé à travailler au SEV en 1974. Cela fait donc 39 ans qu'elle œuvrait pour le syndicat!

Elle a travaillé dans le secteur administratif et a parfois dépanné la rédaction. Ces dernières années, elle était assistante de trois secrétaires et responsable de l'organisation du Congrès, de la commission des jeunes et de l'assurance-accident de l'agenda.

Cela fait plusieurs années qu'elle consacre ses vacances à encadrer des personnes handicapées, surtout lors de croisières sur la Méditerranée. Elle a été sensibilisée à ce milieu et a noué des contacts par le fait que sa fille est elle-même handicapée et vit dans une institution. Béatrice Ben Amara se réjouit d'avoir davantage de temps à consacrer aux voyages, mais ne veut pas entendre parler de «retraite», car elle se sent encore «toute jeune»!

pan/Hes

VPT

Vendredi 20
décembre

De 15h à 22h

■ Grande ouverture de la
cave GESTL

Nous vous attendons nombreux pour partager le verre de l'amitié, lors de notre dernière ouverture de l'année 2013. Notre traditionnelle soupe aux pois vous sera servie dès 18h. Profitez d'un grand choix de vins, à d'excellents prix, pour agrémenter vos fêtes de fin d'année. N'oubliez pas de venir chercher vos commandes de Noël. Toute l'équipe du GESTL vous remercie pour votre fidélité tout au long de l'année, et vous souhaite d'agréables fêtes de fin d'année.

Votre comité TL

Pensionnés

Mardi 21
janvierCafé de la Treille
Prilly
10h■ Retraité & METRO
Lausanne
Nouvel-An et assemblée
générale.

Ordre du jour statutaire.
Dès 11h45 apéritif. 12h45 dîner du Nouvel An Feuilleté aux champignons sauvages, carré de porc aux pruneaux et sa garniture, soufflé glacé grand marnier, vin rouge en bouteille, eau, café, compris dans le prix. Membre 75 fr. non membre 85 fr. Inscriptions auprès du président Roland Bergmann au 021 624 64 14 ou auprès du secrétaire Marc Gay-Crosier au 021/634 89 51 ou 079/666 48 04 jusqu'au 14 janvier 2014. Dans l'attente de vous rencontrer, nous vous souhaitons de bonne fête de fin d'année ainsi que nos bons vœux pour l'an nouveau. Une pensée aussi à nos malades.

Le secrétaire. GAY-CROSIER Marc

Décès

Aellen Willy, Fleurier; décédé dans sa 66^e année. VPT TRN-rail.

Bourgeois Georgette, Montreux; décédée dans sa 89^e année. VPT MOB.

Carel Jeanne-M., veuve de Michel, Montreux; décédée dans sa 90^e année. PV Vaud.

Genevaz Marcelle, veuve de Louis, Chêrenex; décédée dans sa 83^e année. PV Vaud.

Monod Elisabeth, veuve d'Edgar, St-Maurice; décédée dans sa 83^e année. PV Vaud.

Pochon Anna, veuve d'Alphonse, Monthey; décédée dans sa 94^e année. PV Valais.

Python Raymond, Mtsp pens, Villars-sur-Glâne; décédé dans sa 90^e année. PV Fribourg.

Schori Charles, Neuchâtel; décédé dans sa 80^e année. VPT Neuchâtel TN.

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 23 janvier 2014. Le délai rédactionnel pour l'agenda est fixé au 16 janvier à 10h. Pour les annonces, le délai est fixé au 14 janvier à 10h.

Cours Movendo: des places sont encore disponibles

■ Oui à l'initiative «salaires minimums»

F4.1.1401 ; 16.1.2014; Buffet de la Gare, Lausanne, ou

F4.1.1402 ; 22.1.2014; Buffet de la Gare, Lausanne

Thèmes principaux: situation de l'emploi et des rémunérations en Suisse: contenu de l'initiative fédérale – entraînement à l'argumentation. Intervenant-e-s : Alessandro Pelizzari (Unia), Valérie Boillat (Movendo), Anne Hohenweg (Movendo)

■ Les bases de Windows sur PC pour seniors F2.6.1405

27–28.2.2014 ; Synergic/Perform, Yverdon-les-Bains

Thèmes principaux: monde de l'informatique – gestion de dossiers et fichiers – fonctions de base – personnalisation du bureau – aperçu des logiciels de la bureautique

Intervenant: Otto Keller (ingénieur et formateur)

■ Animer et conduire une CoPe F1.7.1407

Séminaire de base pour membres de commissions du personnel, niveau 2

10–11.3.2014 ; Hôtel de France, Ste-Croix

Thèmes principaux: ambiance et climat de travail – intégration et égalité – discrimination, mobbing, harcèlement – répartition des rôles au sein d'une CoPe – implication dans des projets. Intervenant: Roland Conus (Unia), Albert Ronchi (formateur d'adultes)

■ Les bases de Windows sur PC F2.6.1404

17–18.3.2014 ; Synergic/Perform, Yverdon-les-Bains

Thèmes principaux: Monde de l'informatique – Gestion de dossiers et fichiers – Fonctions de base – Personnalisation du bureau – Aperçu des logiciels de la bureautique.

Intervenant: Otto Keller (ingénieur et formateur)

■ S'affirmer et s'impliquer au quotidien F2.5.1408

31.3 et 30.4.2014 ; Université Ouvrière de Genève, Genève

Thèmes principaux: définition des besoins propres – analyse des atouts personnels – appréhension du milieu où l'on évolue – fixation d'objectifs – assertivité et implication.

Intervenant: Samuel Perriard (médiateur, coach et formateur)

■ Economie politique – comprendre les enjeux F2.1.1401

9–10.4.2014 ; Hôtel de la Longeraie, Morges

Thèmes principaux: dimension politique de l'économie – notions et mécanismes de base – cycles de croissance et de décroissance – rôle de l'Etat – emploi, répartition des richesses – débats actuels sur l'économie suisse. Intervenant-e-s : Oliver Fahni (journaliste «work»), André Mach (maître-assistant en sciences politiques), Valérie Boillat (Movendo)

■ PowerPoint F1.6.1406

14.4.2014 ; Synergic/Perform, Yverdon-les-Bains

Thèmes principaux: animation – écritures spéciales – utilisation des fonds prédéfinis – insertion du bruitage, d'une musique – création d'un diaporama – astuces. Intervenant: Otto Keller (ingénieur et formateur)

■ Mes droits sur ma place de travail abordés de façon pratique F2.2.1402

28.4.2014 ; Hôtel La Longeraie, Morges

Thèmes principaux: droits sur la place de travail – cas pratiques – apport du syndicat. Intervenant : Achille Renaud (Unia)

■ Recherche Internet et utilisation d'un compte de messagerie libre F2.6.1411

28.4.2014 ; Synergic/Perform, Yverdon-les-Bains

Thèmes principaux: définition – modes de connexion – choix du matériel – navigation et mémorisation des liens – moteurs de recherche et méta-moteurs – messagerie – astuces. Intervenant: Otto Keller (ingénieur et formateur)

■ Revendications au travail, comment les négocier? F2.4.1416

29.4 / 16.5 / 3.6.2014 ; Hôtel de la Longeraie, Morges

Thèmes principaux: clarification des revendications – fixation des objectifs – outils et stratégie de négociation – médiation. Intervenant: Samuel Perriard (médiateur, coach et formateur), Achille Renaud (Unia).

Pour les membres des syndicats, les frais sont en général pris en charge par le syndicat d'affiliation. Informations et inscription sur notre site, www.movendo.ch, par e-mail info@movendo.ch, par téléphone 021 310 48 70 ou par fax 021 310 48 79.

PV Bienne

Visite surprise du Père Noël

Une Saint-Nicolas bien joyeuse à Bienne.

Le Chœur d'hommes des cheminots pensionnés a ouvert la fête de la Saint-Nicolas de la PV Biel/Bienne le 5 décembre avec deux chants. Alors que notre invité, le président central PV Ricardo Loretan, nous donnait les dernières informations sur les facilités de transport et les rentes de pension (aucune augmentation en 2014), il fut interrompu par la visite surprise du Père Noël. Ce dernier a ainsi pu remettre, sous l'œil discret du président de section, Ruedi Flückiger, les diplômes d'honneur pour les 50, 60 et 70 ans de sociétariat SEV aux ayants droit présents. Le Père Noël a eu pour chacun un bon mot humoristique et leur a remis en plus un « Grittibänz ». Ensuite, les histoires de Noël,



La remise des diplômes par le Père Noël et Ruedi Flückiger.

contées par Johann Duda (le Père Noël) et Heinz Lüthi (l'arbre de Noël) ont maintenu une réelle ambiance de fête. Le Chœur d'hommes avait juste terminé de chanter les dernières chansons que la petite collation chaude a été servie rapidement par le per-

sonnel très serviable du restaurant Romand. Depuis cet instant, le brouhaha dans la salle a fortement augmenté car, par ces rencontres, les possibilités d'échanger une conversation avec d'anciens collègues sont bien utilisées et permettent de terminer la fête très agréablement.

Le mercredi 27 août 2014, la section organise une course surprise en Romandie avec un train spécial historique. L'invitation sera envoyée à tous les membres à la fin janvier 2014. Le prix sera de 100 fr. par personne et comprendra le parcours en train, le café et les croissants, le repas de midi avec dessert y compris les boissons. Les partenaires sont cordialement invités. Les places sont limitées.

Robert Drewes, adaptation française: - J.-C Amiet

PV Genève

Que de diplômés!



Les diplômés 2013.

Le 10 décembre, 121 collègues de la PV Genève ont rallié l'UOG pour la fête de fin d'année.

La FVP, le « bon de 100 fr. » des CFF est reconduit en 2014. C'est un succès de votre SEV PV. Sur le plan local, notre bon TPG de CHF 50.- (à valoir sur un abonnement annuel) est en concurrence avec les actions promotionnelles – ciblées – de quelques communes; chez ces dernières l'offre est de 100 fr. Pour promouvoir le « oui » à FAIF, « nous distribuerons des tracts le

mardi 14 janvier dès 6 h aux portes de la gare (les volontaires s'annoncent à Serge). »

Les diplômés SEV: pour 40 ans: Louis Aellen, Abel Biselx, Jean-Michel Dandelot, Michel Epars, Jean-Pierre Kaltenrieder, Marcel Tomasschett. Pour 50 ans: André Bard, André Berger, Fernand Bulliard, Pierre-Alain Chollet, Jean-Pierre Deleurant, Freddy Grandjean, José Otero, Marius Wolhauer. Pour 60 ans: André Amaudruz, Jean Chauvy, Mario Colombara, Robert Genoud, Alfred Leyvraz, René Turel.

Bob

COURRIER DES LECTEURS

TISA: une nouvelle attaque contre les services publics!

Qui se souvient encore des négociations engagées par l'OMC sur la commercialisation des services dans le cadre du Cycle de Doha? L'objectif désigné était celui de la privatisation des services publics et dans sa ligne de mire, des secteurs fortement subventionnés, comme l'agriculture ou les transports ferroviaires. Mais des deux côtés de l'Atlantique, la mobilisation citoyenne contre cet accord fut très active, notamment avec la campagne de résistance des villes, agglomérations et services publics qui s'étaient déclarés « Zone hors AGCS ». Et puis la crise financière de 2007-2008 avait fait échouer le Cycle de Doha en 2010! Malgré tout, en Suisse, le Département des transports, de l'énergie, des communications et de l'aménagement du territoire (DETEC) alors dirigé par un ministre « socialiste », avait adopté des directives afin de préparer le terrain pour la privatisation des Chemins de fer helvétiques. Séparation comptable de l'Infrastructure et de l'Exploitation, puis répartition du trafic des voyageurs et celui

des marchandises dans des entités distinctes ont été les premières conséquences de la dérégulation voulue par l'OMC et l'UE! Aujourd'hui, dans le plus grand secret, un nouveau cycle de négociations, qui vise les mêmes buts que celui de l'AGCS, s'est achevé à Genève, sous l'acronyme anglo-saxon « TISA » pour: The Trade in Services Agreement. Le contenu de cet accord va être connu lors du sommet ministériel de l'OMC à Bali. Encore une fois, le DETEC a déjà préparé le terrain en exigeant, cette fois, qu'une distinction soit opérée entre le trafic touristique d'une part et le trafic domestique d'autre part, sur le réseau des transports publics des ETCs. Plusieurs entreprises sont particulièrement exposées. En Valais le MGB avec son Glacier Express et les TMR avec le Mont-Blanc Express. Dans le canton de Vaud, le MOB avec son projet Transgoldenpass et la CGN avec sa flotte de bateaux « Belle Epoque ».

Jean-Claude Cochard, membre du comité de section VPT-MOB

Saisonstart 2014:
22. März

Superior
Parkhotel Brenscino
BRISSAGO

... laddove è difficile partire!
... dort wo der Abschied schwer fällt!
... l'endroit qui est difficile de quitter!

Grazie di cuore
e vi auguriamo un sereno Natale
e un prospero e felice Anno Nuovo

Herzlichen Dank
Wir wünschen Ihnen von Herzen
frohe Weihnachten und ein glückliches Neues Jahr

Merci de tout coeur
et nous vous souhaitons un joyeux Noël
ainsi qu'une bonne et heureuse année 2014

Martin Faes & Brenscino-Team

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

Coaching des sections

«Pas de rapport de force sans mandat»

Le coaching des sections a été officiellement lancé en Suisse romande le 11 décembre. Recrutement et mobilisation étaient au centre des débats.

Il a été notamment question de rapport de force lors d'un podium de discussion dirigé par la secrétaire syndicale SEV Valérie Solano. Avec cette interrogation venue du public: qu'est-ce qu'un rapport de force? Vincent Leggiero, président de la section SEV-TPG, a précisé que si le délégué syndical ne représente que lui, le rapport de force est nul: «Il ne peut y avoir de rapport de force sans mandat.» Claude Gaille, président de la ZPV Léman, a évoqué l'accès à des négociations après avoir brandi la menace d'un arrêt de travail d'agents de train. «Le rapport de force c'est brandir le coup de bâton.» De son côté, Maurizio Colella, secrétaire syndical d'Unia, a rappelé que le rapport de force peut varier. «Il faut évaluer la situation à tout moment. Combien sommes-nous? Quel est le degré d'engagement du personnel?» Angelo Stroppini, secrétaire syndical SEV Tessin, a illustré un bon rapport de force: «Un jour, j'ai pu dire à un directeur que nous allions fermer les bateaux si nous n'étions pas entendus. Il a même renoncé à écrire le protocole d'accord. Je pouvais écrire tout ce que je voulais...»

«Sans rapport de force, pas de négociations»

La nature du rapport de force détermine les chances d'obtenir ce que le personnel demande. Maurizio Colella va même plus loin: «Pas de négociations sans rapport de force. En 2011, 2000 travailleurs de la construction se sont arrêtés dans le canton de Vaud pour le renouvellement de la CCT nationale de la branche. Mais cette mobilisation ne s'est pas faite du jour au lendemain. Elle était le fruit d'un travail de 3 ans.»



Vincent Leggiero, Maurizio Colella, Angelo Stroppini et Claude Gaille ont débattu du rapport de force.

Selon lui, la présence régulière sur les chantiers, même quand il neige, favorise la création du lien de confiance: «Les travailleurs peuvent ainsi s'identifier au syndicat, qui n'est pas seulement une bouée de sauvetage.»

Quelles sont les clés du succès?

Les négociations seront-elles forcément une réussite si le rapport de force est favorable au personnel? Selon Angelo Stroppini, la communication interne, mais surtout externe, joue un rôle «décisif». Prenant l'exemple de la grève aux ateliers de CFF Cargo en 2008 à Bellinzona, il a rappelé que 33 jours de grève c'est long et dur. «Nous avions le soutien de la population et, par conséquent, celui des politiques. Et les médias soutenaient notre combat.»

Mais avant toute action, il est impératif d'analyser la situation. On n'agit pas de la même façon auprès d'une entreprise réellement en faillite qu'auprès d'une firme qui agit frauduleusement, a résumé Maurizio Colella. «Il est donc toujours nécessaire d'organiser une as-

semblée pour bien comprendre la problématique et obtenir un mandat clair. Il faut aussi bien informer le personnel des risques qu'il prend. C'est lui qui est responsable en fin de compte. C'est sa vie, sa famille, pas le syndicat.»

La peur est légitime

Dans des moments de mobilisation, la peur est évidemment présente. «Mais elle peut être vaincue si elle est partagée. C'est pourquoi, lors de la grève de Bellinzona, tous les matins les employés devaient se retrouver pour discuter, être ensemble», a relevé Angelo Stroppini.

Claude Gaille l'admet, la peur est un vrai problème, surtout qu'aux CFF les agents de train, «on est dispatchés géographiquement. La participation aux assemblées est donc difficile.» La mobilisation sur un chantier se fait-elle si facilement? Maurizio Colella a tordu le cou à quelques légendes. «La peur est omniprésente, pas seulement dans les secteurs comme la vente. Une légende dit qu'il suffit de claquer les doigts pour fermer des chan-

tiers. Sans lien de confiance, rien ne serait possible.»

Enfin, Valérie Solano leur a demandé si brandir une menace peut suffire à obtenir ce que l'on demande. «Si tu brandis

une menace et que tu peux pas la mettre à exécution, t'es mort face à la direction et face à la base», a résumé Maurizio Colella.

Vivian Bologna

COACHING DES SECTIONS

Un soutien bienvenu

Le coaching des sections, principalement CFF, «est la suite de notre projet «Recruter et organiser», a rappelé Manuel Avallone, vice-président du SEV.» Les sections VPT sont accompagnées par des secrétaires syndicaux qui suivent directement les entreprises concernées. Le coaching doit maintenant nous permettre de renforcer les sections CFF et favoriser les échanges entre elles et le SEV. Le recrutement c'est la base, car sans les membres il n'y a pas de représentation.»

Un coaching des sections qui doit favoriser la relève au SEV. Au fait, c'est quoi le syndicalisme? «C'est faire un pas en avant, ça fait peur au début, c'est dire je suis pas d'accord!» a affirmé Valérie Solano, secrétaire syndicale SEV. Prenant l'exemple d'un bureau de vente à Genève, voué à la fermeture, elle a rappelé la mobilisation d'employés pour un idéal, le maintien de l'agence, qui n'aura pas été atteint. «Mais il y a eu la reconnaissance de la clientèle et c'était important. A défaut d'obtenir l'idéal, les employés ont eu la reconnaissance et pu se regarder dans le miroir!» Le coaching des sections répond à des attentes. Claude Gaille, président de la ZPV Léman, appelle à davantage de «combativité», car «les CFF savent où ils vont». Une autre collègue se réjouit de pouvoir avoir du soutien, de l'accompagnement. Quant à Elena Obreschkow, la coache des sections, elle a évoqué la nécessité des «petits pas pour aller de l'avant, pas pour avoir forcément des AG mieux fréquentées, mais peut-être des actions mieux soutenues.»

Angle droit

Oser ne signifie pas pouvoir

L'employeur peut donner des tâches supplémentaires à ses employés, mais il doit auparavant s'assurer qu'ils sont capables de les effectuer...

Urs P., fan de voiture avoué, travaille comme assistant en logistique chez X. Il a vécu une drôle d'expérience...

Le patron de Urs connaît sa passion et lui propose, durant une période creuse au travail, d'entretenir sa voiture privée, un modèle de luxe très récent. Urs accepte, tout content, car il peut en plus faire ce travail durant son temps de travail.

Oups...

Mais tout à coup, catastrophe: le chef demande un

nettoyage complet intérieur et extérieur de la voiture. Durant le nettoyage, Urs laisse tomber malencontreusement une bouteille de polish ouverte sur le siège passager en cuir. Résultats: de vilaines taches. Le chef est hors de lui et lui retire la responsabilité d'entretenir la voiture. Mais ça ne suffit pas: quelques semaines plus tard, il lui présente la facture concernant le nouveau revêtement du siège abîmé. Urs est maintenant lui aussi hors de lui. Il ne veut pas payer, et le chef, fâché, lui retire simplement le montant de son salaire.

Responsabilité non définie

Urs s'adresse au SEV. Malheureusement, la responsabilité est difficile à définir: il a en effet accepté de façon volontaire cette tâche d'entretien de la voiture du patron, qui est en plus la voiture privée. La responsabilité de l'employeur n'est donc pas si évidente. Ce qui n'est pas non plus très clair: Urs a-t-il agi dans le cadre de son contrat de travail de logisticien ou comme indépendant? Il faut souligner cependant qu'il effectuait cette tâche durant ses heures de travail. Il s'agit là d'une situation juridique

compliquée, qui plus est liée à des coûts élevés. Au final, le SEV a réussi à convaincre le chef qu'il était co-responsable de cette situation: certes il avait donné des explications claires à Urs sur ce qu'il fallait faire mais il ne s'était en revanche pas préoccupé de savoir si Urs était en mesure de le faire correctement. On pense souvent que tout le monde peut faire ce genre de travail...

Quel travail est acceptable?

Le droit de l'employeur de confier d'autres tâches qu'initialement prévues à son employé existe. Mais il faut que ce travail soit acceptable. Mais qu'est-ce qui est acceptable?

Dans ce cas-ci, la question n'est pas de savoir si le travail était acceptable car tous deux étaient d'accord à

ce sujet. Mais il s'agissait surtout de déterminer si Urs était suffisamment qualifié pour ce travail, à savoir s'occuper d'un bien privé très coûteux, et de définir qui assumerait la responsabilité. Le droit d'attribution de tâches par l'employeur se base sur le fait que l'employé a été engagé pour une tâche spécifique qui lui est expliquée par l'employeur. Lorsqu'on omet de s'inquiéter de savoir si l'employé est capable de faire une tâche (ce qui est normalement précisé dans le dossier de candidature et discuté lors de l'entretien d'embauche), la responsabilité de l'employé se situe alors dans des « zones grises ». C'est l'argument qu'a utilisé le SEV face au chef de Urs, qui l'a finalement accepté.

L'équipe de protection juridique.

Livre « Crise du logement. Locataires et habitants, prenez votre sort en main! »

Locataires, entrez en résistance!

Paru aux Editions d'En Bas, un nouveau livre sur la crise du logement invite locataires et habitants à prendre leur sort en main.

Le logement figure au rang des principales préoccupations des Vaudois. 88% d'entre eux s'en inquiètent alors que certains doivent consacrer jusqu'à 50% de leur revenu pour disposer d'un toit. Ces chiffres sont tirés du nouveau livre « Crise du logement. Locataires et habitants, prenez votre sort en main! », écrit par cinq personnes: Jean-Michel Dolivo, avocat, Andrea Eggli, travailleuse sociale, Anne-Gabrielle Frund, enseignante spécialisée, Catherine Mathez, libraire, et Urs Zuppinger, architecte et urbaniste. Paru aux Editions d'En Bas, l'ouvrage met en lumière plusieurs cas de figure où des habitants ont décidé de s'unir et de lutter pour tenter de demeurer dans leur appartement, confrontés à différentes situations telles que des résiliations de bail, des travaux de

rénovation à l'encontre de leur intérêt et des augmentations de loyers excessives. Entretien avec un de ses auteurs, Jean-Michel Dolivo.

■ **Quel est le but de cet ouvrage?**

Nous avons voulu rendre compte de mouvements collectifs de locataires auxquels trois des auteurs participent, et présenter leurs enjeux et les enseignements que l'on peut en tirer. Ce livre montre qu'il est possible de résister à la crise du logement et à ses conséquences.

■ **A qui s'adresse-t-il?**

A tous ceux qui souhaitent comprendre ce phénomène et qui cherchent des moyens de résister à la pénurie et à la spéculation immobilière. En d'autres termes, à la grande majorité de la population locataire de Suisse romande qui subit de plein fouet les effets de la crise du logement.

■ **Les locataires ont-ils**

vraiment la possibilité de se défendre?

Oui, s'ils s'organisent entre eux et saisissent les instances judiciaires. La création d'associations par quartier est la meilleure façon d'intervenir et de peser dans le débat. Les démarches individuelles ne suffisent pas.

■ **Le livre suggère aussi des interventions au niveau politique...**

Face à l'augmentation vertigineuse des loyers et à la pénurie de logements, il faut construire un rapport de force en faveur des locataires et exiger au niveau fédéral un arrêt urgent pour contrôler et bloquer les loyers, notamment lors du changement de locataires ou de travaux d'entretien ou de rénovation. Il est aussi nécessaire qu'on contingente les logements neufs mis en vente ou ceux qui sont mis sur le marché à des loyers prohibitifs, auxquels n'ont accès qu'une toute petite minorité de personnes. La densification

des zones urbaines doit par ailleurs se faire en concertation avec les habitants des quartiers concernés qui doivent obtenir des compensations, par exemple des améliorations de l'aménagement ou des équipements du quartier concerné. Enfin, il faut instaurer un contrôle du prix du sol dans les zones à bâtir et un droit d'expropriation qui permette la construction de logements d'utilité publique à des loyers abordables.

■ **Comment expliquer les problèmes auxquels sont aujourd'hui confrontés les locataires?**

La construction de logements à loyers abordables n'est pas du tout une priorité des milieux immobiliers qui visent essentiellement à satisfaire un segment du marché, celui des plus riches. Le marché ne répond pas aux besoins de la très grande majorité de la population. L'attrait de l'arc lémanique a aussi conduit plusieurs groupes transnationaux

à s'y implanter. Ces derniers achètent alors souvent des appartements pour leur personnel et leur offrent des forfaits pour le loyer, en plus du revenu du travail.

De quoi amener de l'eau au moulin de l'initiative de l'UDC «contre l'immigration de masse» qui affirme qu'elle est une solution à la crise du logement?

Certainement pas. L'UDC est du côté des propriétaires qui tirent profit de la situation. Toute division entre locataires suisses et immigrés rendrait par ailleurs plus difficiles les luttes collectives, alors qu'elles sont la principale ressource des locataires et habitants pour peser dans le débat.

Propos recueillis par Sonya Mermoud (article paru dans l'Événement syndical)

Le livre « Crise du logement. Locataires et habitants, prenez votre sort en main! », 128 pages, est disponible en librairie au prix de 10 francs.

Solidar Suisse

L'égalité entre les sexes: un défi de taille

L'égalité des sexes est une vision de la coopération au développement pour laquelle il faut continuer à lutter. Répartition, rémunération et considération du travail sont essentielles.

Le délai pour la réalisation des Objectifs du millénaire pour le développement (OMD) est fixé à 2015, mais il y a peu de chances que le troisième d'entre eux, à savoir l'égalité des sexes, soit atteint. Les femmes sont certes plus nombreuses au Parlement, dans le secteur privé et sur les bancs d'école: progrès il y a donc eu. Il n'en reste pas moins que trois quarts des personnes les plus

pauvres au monde sont des femmes. Et si l'on prend pour indicateur l'intégrité des femmes et des jeunes filles, rien ne permet de penser qu'une égalité totale et durable des sexes soit pour bientôt.

Qui accomplit quel travail? Moyennant quelle reconnaissance?

Le genre est une thématique transversale de la coopération au développement. Mais de quoi s'agit-il exactement? A quoi ressemble une politique qui favorise l'égalité des sexes? Que faire pour provoquer un changement structurel? Comment repolitiser les origines de cette inégalité et lever le voile sur les rapports de force entre les sexes?

Le travail est un point essentiel: son organisation sexospécifique façonne le quotidien et la qualité de vie des hommes et des femmes. Les différences en termes de temps investi, de rémunération et de reconnaissance sont flagrantes. Sur les photos, les femmes du Sud apparaissent marquées par la lutte pour la survie: des récipients sur la tête, une pioche à la main pour travailler la terre aride et des enfants accrochés sur le dos. Contrairement à ce que suggèrent ces images, elles ne sont pas simplement des victimes. Elles gèrent une crise et mobilisent leur énergie afin de (sur)vivre dans des conditions difficiles, avec des ressources limitées.

Des Etats sociaux forts pour le Sud

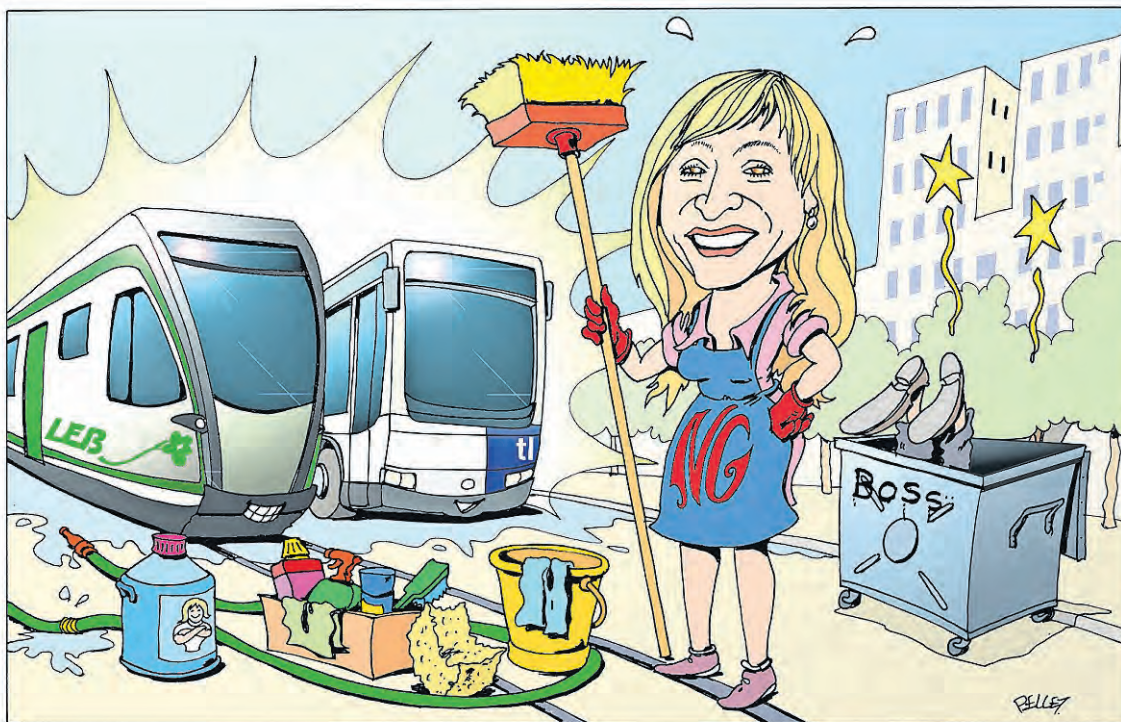
Pour que cela change, l'auto-suffisance, la prise en charge et les soins doivent être reconnus comme des activités productives. Chez nous, on commence enfin à parler de la valeur économique du travail de care, et d'aucuns réclament sa reconnaissance sociale et son subventionnement public. Dans les pays du Sud, soumis eux aussi au diktat de la croissance, il faut également exiger un Etat social fort et obtenir l'égalité des sexes. Ces pays ont d'une part besoin d'une politique agricole qui investit non seulement dans la production destinée à l'exportation, mais aussi dans l'économie de subsistance de la petite paysannerie. Ils doivent d'autre

part adopter une politique assurant des soins de santé à un prix abordable et la sécurité sociale, également aux personnes âgées. Un tel cadre améliorerait la qualité de vie de tous, mais en particulier celle des personnes qui veillent sur toute leur famille, soit le plus souvent les femmes. Leurs tâches ne vont pas de soi et jouent un rôle crucial dans le développement du pays, économique aussi. Ce n'est que lorsque l'importance de ces activités sera reconnue que le troisième Objectif du millénaire sera à notre portée.

Anemarie Sançar, ancienne responsable des questions de genre à la DDC

Texte tiré de la revue «Solidarité» de Solidar Suisse

PELLET PIOCHE: Rapprochement LEB-TL: Nuria Gorrite fait le ménage...



EN VITESSE

Correctif

■ Contrairement à ce qui a été indiqué dans notre dernier numéro, Marie-Thérèse Godel continuera à représenter la sous-fédération PV à la commission des femmes SEV. Elle quitte par contre le groupe dirigeant à fin 2013.

■ RhB: les négociations échouent

Les revendications du SEV ont été considérées comme excessives et la direction estime que son offre est «juste». Le hic: la direction RhB n'a jamais fait de réelle offre...

Cette façon de voir les négociations de la part de la direction est de mauvais augure pour les négociations d'une convention d'entreprise, prévues en 2015. Mais le SEV sera prêt!

LPV Genève

Le SEV fait plier les CFF

Il aura fallu près de cinq ans de bras de fer avec les CFF pour que le SEV puisse crier victoire. Un mécanicien genevois avait fait appel au SEV car il estimait que son temps de pause était mal comptabilisé.

Au final, la ténacité d'un mécanicien genevois et du SEV auront fini par payer. «Les CFF ont attendu près de cinq ans pour reconnaître leurs erreurs. C'est long pour un cas juridique plutôt simple. Mais au final, ce qui compte, c'est de pouvoir afficher une belle victoire dans l'interprétation de la LDT et de l'OLDT», se réjouit le secrétaire syndical SEV Jean-Pierre Etique.

Une marche reposante? Non, du temps de travail

Fer de lance de ce combat amorcé à l'été 2009, il avait écrit aux CFF après qu'un mécanicien genevois eut fait appel au SEV. «Dans le tour de service 3504, un mécanicien perdait près d'un quart d'heure de sa pause, 14 minu-



Jean-Pierre Etique a pris connaissance avec satisfaction de la victoire du SEV.

tes pour être précis, à rejoindre un lieu adéquat où il puisse justement jouir pleinement de sa pause. Il devait en effet immobiliser sa locomotive au milieu du faisceau B de la gare de Genève. De là, il devait emprunter les chemins sécurisés pour rejoindre le local de

pause. Dès le départ, il était évident que ce temps de marche devait être comptabilisé comme du temps de travail et non de pause, car durant sa pause un employé doit pouvoir prendre un repas et disposer de sanitaires», affirme notre spécialiste qui vient, ironie de

l'histoire, d'être primé par l'USS pour son commentaire concernant la LDT justement...

Le service juridique du SEV avait vu juste

Les CFF auront pris formellement position le 5 juillet 2012 après avoir été relancés

par Jean-Pierre Etique qui, convaincu de son analyse, avait transmis le dossier à l'assistance juridique du SEV, emmenée par Vincent Brodard.

Ce n'est qu'au mois de novembre de cette année, après un recours du SEV il y a... 15 mois, que les CFF ont accepté de reconsidérer leur position. «En dépit du manque de clarté des réglementations de 2009 (...), nous avons décidé de donner suite aux conclusions de votre recours et d'indemniser les temps de marche non planifiés», peut-on lire dans un courrier adressé au SEV début novembre.

Une victoire pour tous les mécaniciens concernés

Cerise sur le gâteau: suite aux courriels du SEV, tous les mécaniciens qui ont effectué le tour 3504 – et pas seulement celui qui a fait appel au syndicat – devraient recevoir un courrier des CFF. Ils pourront alors choisir entre une contrepartie sous forme de temps de travail ou financière. Champagne!

Vivian Bologna

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° 23:

Le «Pont-Neuf» à Carouge.

Le sort a désigné **Erwin Suter**, domicilié à Suhr, qui remporte les chèques Reka.

Conditions de participation:

Par carte postale

Inscrivez votre réponse, vos nom et prénom ainsi que votre adresse sur une carte postale et retournez-la 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 15 janvier 2014