

Une CCT à la LNM

La CCT LNM est enfin sous toit pour le plus grand soulagement de Raoul Béguelin. **Page 5**



Crossrail: l'OFT publie un rapport sur les salaires de la branche du fret ferroviaire

L'Office fédéral des transports a publié mardi le rapport des spécialistes externes qu'il avait mandatés pour répondre à la plainte déposée par le SEV contre Crossrail, à qui notre syndicat reproche de faire du dumping salarial. La position du SEV figure sur notre site internet, l'annonce de l'OFT étant arrivée en dehors de notre délai rédactionnel.

De meilleurs modèles de retraite

Le droit à une retraite anticipée

Parallèlement à la nouvelle CCT, le SEV a négocié de nouveaux modèles de retraite qui entrent en vigueur en 2015. On vous les décrit dans notre Dossier.

D'un point de vue syndical, les deux modèles de retraite anticipée sont particulièrement importants: 5500 collègues ayant de bas salaires et une charge de travail élevée sont concernés par la fondation Valida cofinancée par les CFF. Elle est possible dès le 1^{er} mai 2016. Grâce au SEV, 10 000 autres employé-e-s peuvent bénéficier de Priora s'ils remplissent l'un ou l'autre des critères – la charge de travail élevée ou le bas salaire. Deux autres modèles – Flexa et Activa – permettent de flexibiliser sa gestion du temps de travail.



Dossier en pages 10 à 12

Les employé-e-s avant une charge de travail élevée doivent pouvoir partir à la retraite en bonne santé.

Regards sur 2015

Dans sa traditionnelle interview annuelle, le président du SEV Giorgio Tuti évoque les objectifs syndicaux de notre organisation. Ce sera une année riche en défis; et nous nous battons! A commencer par **le 7 mars** lorsque la manifestation mise sur pied par les **femmes de l'USS** exigera l'égalité. Giorgio Tuti attend une forte participation des membres SEV. Fin mai, autre moment fort: le Congrès du SEV.

Interview en pages 6 et 7

contact.sev évolue

Davantage qu'un journal

■ Les membres SEV et les abonnés externes reçoivent *contact.sev* à leur domicile un jeudi sur deux. Un sondage mené il y a quelques années l'avait confirmé: *contact.sev* est le canal d'information le plus important du syndicat.

Le numéro d'aujourd'hui affiche quelques changements: l'image de la Une est un peu plus grande et l'éditorial passe en page 3 et s'étend

quelque peu. Le journal papier permet, dans le monde actuel de brèves et de news des médias digitaux, d'approfondir des thèmes en leur offrant l'espace nécessaire.

Le SEV ne reste cependant pas sourd aux changements et est actif depuis longtemps au niveau digital: *contact.sev* existe depuis des années sous forme d'e-paper et de plus en plus d'articles



seront publiés sur le site www.sev-online.ch, avant leur parution dans le journal. Notre tâche et notre objectif restent d'informer nos membres, rapidement et efficacement.

Peter Moor/Hes

EN VITESSE

BLS Cargo: rachat des parts de la DB

■ Le BLS rachète les parts de BLS Cargo que DB Schweiz



Holding possédait jusqu'à présent.

Ce n'est guère une surprise, après la diminution des tronçons communs entre BLS Cargo et DB Schenker, notamment le Gothard, où DB a préféré CFF Cargo.

Même si le BLS et la DB se sont mis d'accord sur le rachat de ces parts, DB Schenker Rail reste un client et partenaire important de BLS Cargo.

Cette transaction n'a pas de conséquences sur l'opérationnel.

Regula Bühlmann

■ Regula Bühlmann est la nouvelle responsable du dossier de l'égalité des sexes à l'USS et succède dans cette fonction à Christina Werder, qui prendra sa retraite fin janvier 2015.

Regula Bühlmann est âgée de 37 ans et a travaillé au départ



tement de l'égalité entre femmes et hommes de Bâle-Campagne durant les quatre dernières années, principalement sur le thème « formation et choix d'une profession ». Auparavant, elle avait acquis des compétences en matière de genre à travers plusieurs formations continues étoffées dans divers domaines. Nous reviendrons sur ses objectifs et son parcours lors d'un tout prochain numéro.

De nouvelles bases de calculs pour les retraites dès 2016

Caisse de pension CFF: des

Le personnel des CFF a reçu un épais courrier de sa caisse de pension: les nouvelles bases de calculs conduiraient à des baisses des rentes s'il n'y a pas davantage d'argent. Le SEV négocie avec les CFF.

Le taux de couverture de la caisse de pension CFF est au-dessus de 100% depuis un bon moment maintenant et la caisse a profité, comme toutes les autres caisses, de l'évolution positive de la bourse l'année dernière. En comparaison suisse, on peut sans autre dire que la CP CFF est au-dessus de la moyenne. Toutefois, les perspectives sont assez sombres: comme les êtres humains deviennent de plus en plus vieux et que les placements ne rapportent plus guère d'intérêts, les comptes ne sont plus bons! C'est une logique écono-

mique. Mais les coûts de la vie ne suivent pas la même logique: la vie ne devient pas moins chère, au contraire, les coûts de la santé en particulier augmentent année après année.

Opposition dévastatrice

La caisse de pension CFF a informé ses assurés qu'elle allait modifier les bases de calcul en 2016. En réaction aux mauvais rendements de capitaux, elle diminue le taux technique de 3 à 2,5% (le capital économisé profite moins). D'autre part, elle introduit « les tables de génération », nouvelle méthode pour déterminer l'espérance de vie théorique (le capital économisé devrait alors durer plus longtemps). La caisse de pension prend donc en compte désormais le fait que l'espérance de vie des individus qui partent maintenant en retraite va encore aller en augmentant et le fait qu'ils recevront donc des rentes encore plus longtemps. Ces



Pour obtenir un édifice solide, il faudra encore beaucoup d'argent.

deux modifications s'opposent donc: moins d'argent pour une espérance de vie plus longue. Afin que cet argent suffise toutefois, la caisse de pension baisse le taux de conversion, qui représente la part de l'argent économisé versé sous forme de rente chaque année. Pour une personne de 65 ans qui part à la retraite en 2016, le taux sera de

5,22%. Actuellement ce taux est encore à 5,85%.

Le taux de conversion légal est à 6,8% en Suisse; mais comme les prestations de la caisse de pension CFF sont globalement nettement au-dessus du minimum légal, elle peut se permettre de fixer le taux de conversion aussi bas. Mais cela n'est pas encore suffisant et le taux sera

PELLET PIOCHE: Personnel de SWISS, de Tell conditions...



signes avant-coureurs

diminué chaque année un peu plus, puisqu'on prendra en compte continuellement les augmentations d'espérance de vie.

Il faut davantage d'argent

Tout cela mènerait à des rentes plus basses, et mettrait même en péril les avantages des nouveaux modèles de retraite (voir le dossier dès la page 10) pour les personnes à bas revenu. Les CFF ne veulent pas de cela en tant qu'employeur et ils ont donc informé que les rentes ne peuvent diminuer. Le calcul est donc simple: il faut davantage d'argent et de capital sur le compte de chaque personne qui part à la retraite. La caisse de pension estime à 1,6 milliard de francs le montant global nécessaire pour éviter des diminutions de rentes.

Une mesure pour atteindre ce montant a été décidée par le Conseil de fondation: les cotisations d'épargne (sous forme de déductions salariales) vont

être augmentées de 2,5%. L'entreprise et le personnel supporteront cette augmentation chacun à hauteur de 1,25%. Ce chiffre de 2,5% est quelque peu déconcertant, puisque, lors des négociations salariales pour 2015/2016 en décembre dernier, le chiffre de 2% avait été publié. Il faut donc souligner que celui-ci correspondait à la masse salariale globale des CFF et non pas au salaire assuré individuel. Cela ne suffira de loin pas pour éviter des diminutions de rentes, en particulier chez les collaborateurs qui vont être pensionnés prochainement. La caisse de pension a certes formé des réserves pour ces cas-là, mais les CFF vont devoir verser un montant supplémentaire; on parle de plusieurs centaines de millions de francs.

Qui paie?

Des intérêts bas, une augmentation de l'espérance de vie, des taux de conversion abais-

sés et un gros besoin en capital supplémentaire: le SEV s'engage à fond pour que les mesures d'atténuation soient apportées par les CFF. Des négociations entre CFF et partenaires sociaux sont en cours. «Les CFF s'attendent à ce que le personnel participe encore davantage, en plus de la déduction salariale déjà décidée», explique le vice-président du SEV, Manuel Avallone. Il n'y a encore aucun accord conclu. Une conférence CCT est planifiée fin février, afin de discuter de ce sujet avec la base.

Les rentes actuelles intactes

Un des principes de base reste toutefois inchangé: une fois la retraite débutée, la rente ne peut plus être modifiée: aucune rente ne sera diminuée après coup, et le système de rentes variables, longtemps favori de la caisse de pensions, ne sera pas introduit.

Peter Moor/Hes

SEV-GATA consterné par la manière de Swiss de traiter le partenariat social

Swiss fait échouer les négociations

Les négociations salariales pour le personnel au sol n'ont abouti à aucun résultat à cause de Swiss. Cette absence de résultat a été communiquée juste avant Noël.

L'entreprise fait ainsi une nouvelle fois les gros titres, après que les tâches du service technique et les vols au départ de Bâle ont déjà fait parler de la compagnie au début de ce mois et fait planer l'insécurité parmi le personnel.

«Menacer de licenciements et faire échouer les négociations salariales alors que le résultat annuel est relativement bon: cela ne peut être qu'une manière de faire des courbettes à la maison-mère Lufthansa», critique le président de SEV-

GATA Philipp Hadorn en parlant du comportement de Swiss.

Swiss continue à miser sur la confrontation: malgré une revendication adaptée du personnel et un bon résultat au niveau du chiffre d'affaires, Swiss fait échouer les négociations salariales pour le personnel au sol. Nous ne sommes arrivés à aucun résultat. L'entreprise persiste à ne pas vouloir octroyer d'amélioration salariale mais elle verse tout de même une prime de Noël de 500 fr. par collaborateur. «Swiss provoque constamment son personnel; on voit cela par exemple avec les problèmes rencontrés pour l'application de la nouvelle convention collective de travail qui comporte encore une augmentation de la productivité et l'introduction d'un nouveau

système salarial avec un modèle de carrière. Cela met sérieusement en péril la paix sociale et le partenariat social», déclare Philipp Hadorn. C'est grâce à la pression du syndicat qu'il a été possible d'obtenir de Swiss qu'elle respecte son devoir contractuel de mener des négociations salariales.

En considérant les autres conflits avec le personnel dans le groupe Lufthansa, on va bien voir durant les semaines à venir quel langage syndical l'entreprise va devoir comprendre. «Le feed-back des membres montre de manière très claire que la qualité du partenariat social doit être absolument améliorée, avec tous les moyens syndicaux possibles», complète Philipp Hadorn.

SEV-GATA

ÉDITO

Nous sommes Charlie

Dix jours déjà ont passé depuis les manifestations réunissant des millions de personnes en solidarité avec les victimes de l'attentat contre Charlie Hebdo. Dans les médias, il a surtout été question des mesures de sécurité et de la défense contre le terrorisme, et en Suisse, la Banque nationale a réussi à remettre assez rapidement la recherche du profit et la cupidité au centre des réflexions.

N'y aura-t-il bientôt à nouveau plus que les journalistes pour réfléchir à cette question? La question de la liberté de pensée et la liberté d'exprimer cette pensée publiquement. L'attentat qui a eu lieu à Paris a une composante politique et religieuse. Il en va de la liberté d'opinion: liberté de croire ou de ne pas croire, liberté de pouvoir exprimer son opinion, indépendamment du fait qu'elle convienne aux autorités ou, surtout, qu'elle convienne à ceux qui revendiquent des opinions opposées.

Ce droit est relativement jeune. Avoir une autre opinion, avoir une croyance autre ou ne pas avoir de croyance a longtemps signifié mettre sa vie en danger, aussi dans nos régions. Il y a beaucoup d'opposants à ce droit, partout dans le monde. L'attentat de Paris est inhabituel dans sa brutalité, mais la réalité est que, chaque année, des journalistes meurent, seuls, parce qu'ils exercent leur métier et contribuent à la formation des opinions, en diffusant faits et idées.

Les médias syndicaux sont des médias d'opinion. Ils prennent position, pour leurs membres, pour les plus faibles de notre société, pour les gens qui n'arrivent pas à se faire entendre et à faire valoir leurs droits. Ils prennent position contre les autorités, contre le système politique, contre les entreprises et leurs représentants. Cette liberté est nécessaire, car notre économie, et notre démocratie, fonctionnent grâce à la critique. Une société libre fonctionne lorsqu'il n'y a que peu de disparités en matière de formation, d'opinion et de participation. Les syndicats sont une part indispensable de cette société libre. Et les médias syndicaux en sont un élément central.

Le 7 janvier nous a rappelé d'une façon brutale combien la liberté d'expression dont nous jouissons est essentielle. L'attentat de Paris nous oblige à défendre cette liberté. Il nous rappelle aussi d'exploiter cette liberté dans toutes ses dimensions. Nous nous renforcerons en nous demandant quelles sont les limites que nous nous imposons ou qui nous sont imposées, et en les franchissant. Nous sommes Charlie.

Peter Moor, rédacteur en chef contact.sev

Succès sur toute la ligne pour le référendum contre le 2^e tube du Gothard avec plus de 125 000 signatures

Un non sec au 2^e tube

En l'espace de trois mois seulement, 125 573 personnes ont signé le référendum contre le doublement du tunnel autoroutier du Gothard. Dont 75 731 ont d'ores et déjà été validées alors que 50 000 suffisent à faire aboutir le référendum. Pour le plus grand bonheur des quelque 50 organisations, dont le SEV, réunies au sein de l'association «Non au 2^e tube du Gothard».

Les signatures ont été déposées le 13 janvier dernier à Berne. La musique de fond était offerte par des «marmottes», «bouquetins» et «chamois». Une journée de fête pour ceux qui tiennent au respect de la volonté populaire inscrite dans la Constitution. Au-delà du nombre élevé de paraphes, il faut mettre en exergue les chiffres du canton du Tessin. Il figure sur le podium des cantons, tant pour le nombre de signatures récoltées que proportionnellement au nombre des votants.

La Coalition tessinoise sud-nord (dont fait aussi partie le SEV), l'ATE, les associations de défense de l'environnement, des représentants de l'Initiative des Alpes, du PS, des Verts, des citoyens et citoyennes ainsi que le président et les vice-présidents du SEV – Giorgio Tuti, **Barbara Spalinger** et **Manuel Avallone** – ont participé à la remise des 125 573 signatures. **Ion Pult**, président de l'initiative des Alpes, a salué les personnes présentes en romanche et a exprimé son énorme satisfaction pour l'aboutissement du référendum. «Il s'agit d'un signal fort, a-t-il dit, le Tessin ne veut pas d'un 2^e tube! Le gouvernement tes-



Un chœur de non au 2^e tube du Gothard, dont Fabio Pedrina (à droite), à la tête de l'Initiative des Alpes durant de longues années.



Philipp Hadorn, secrétaire syndical SEV, Regula Rytz, coprésidente des Verts et Giorgio Tuti, président du SEV.

sinois et les représentants bourgeois tessinois au Palais fédéral ne reflètent en rien l'esprit régnant au sein de la population. Le Tessin méridional est particulièrement touché et depuis de nombreuses années la population souffre en raison de la baisse de la qualité de l'air et du chaos sur les routes.» Selon lui, l'excellent résultat démontre que l'idée de protéger les Alpes est an-

crée de manière optimale en Suisse.

La coalition sud-nord, coordonnée par **Andreas Barella**, a annoncé avec fierté qu'avec plus de 10% des paraphes récoltés, le Tessin arrive deuxième, derrière Uri et devant Bâle. «La coalition, qui regroupe 19 associations actives sur le territoire tessinois, s'est fortement engagée dans la récolte des signatures et a constaté que



Nous voulons respirer!

les représentants du canton de Berne étaient coupés de la réalité.»

La coalition a rappelé que le doublement du tunnel du Gothard donnerait le coup de grâce au Mendrisiotto et à la région de Lugano qui croulent sous le trafic. «Tôt ou tard, le doublement du Gothard sera suivi par l'ouverture à la circulation de toutes les voies et de la hausse du nombre de ca-

mions.» C'est la conviction de **Caroline Beglinger**, codirectrice de l'ATE, Association transports et environnement. «Le doublement engendrera encore plus de bruits, de gaz d'échappement, de bouchons et d'accidents sur l'ensemble de l'axe nord-sud. La promesse politique de limiter la capacité d'utilisation dans la loi est sympathique, mais elle n'offre aucune garantie contre les vagues de camions», a ajouté Caroline Beglinger.

Pendant la récolte des signatures, le SEV a toujours rappelé qu'un 2^e tube saboterait le transfert marchandises de la route au rail que le peuple a exprimé clairement en 1994. Le SEV rappelle aussi que dès 2016 AlpTransit mettra à disposition un potentiel de chargement qui pourra facilement absorber le trafic poids lourds. Le 2^e tube violerait tout simplement et de manière dramatique la Constitution.

Navigation

La CCT LNM est enfin sous toit!

Même s'il manque la signature officielle, après près de 15 ans d'attente (!), le personnel de la Société de navigation du Lac de Neuchâtel et Morat (LNM) tient sa CCT. Mordicus.

La décision est tombée juste avant les Fêtes. Après avoir été promise pour Expo.01 – devenue 02 – puis repoussée jusqu'à devenir un rêve inaccessible, la CCT LNM est sous toit et devrait être signée au début du printemps avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2015. Un vrai bol d'oxygène alors que les négociations avaient débouché sur un report il y a une année lorsque le conseil d'administration avait renoncé à approuver le texte qui devait entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2014... Ne manque donc que la signature pour cette première CCT. «Je suis encore un peu sur la retenue tant que la CCT n'est pas signée et que je ne vois pas ma fiche de paie», sourit Raoul Béguelin, président de la section VPT Neuchâtel Navigation. L'homme mettra d'ailleurs un terme à son mandat lorsque la CCT aura été paraphée. «Je finirai donc en beauté.» Et le mot n'est pas trop fort car le texte négocié en 2014 – et que le président du Conseil d'administration s'est



Raoul Béguelin pourra quitter la présidence de la section avec le sentiment du devoir accompli.

engagé à défendre devant le CA qui se réunit début février – est meilleur que celui d'il y a une année. Jean-Pierre Etique, secrétaire syndical SEV à la tête de la délégation de négociation, a informé les collègues avant Noël du contenu: «La grille salariale proposée par le SEV entrera en vigueur avec une progression de 90 fr. par échelon. Les salariés-e-s seront intégré-e-s dans la nouvelle grille salariale, dans l'échelon immédiatement supérieur à leur salaire actuel.» Le personnel non navigant figure aussi dans la CCT. Membre de la délégation syndicale, Baptiste Morier relève que les maxima ont été relevés: «Ce déplafonnement est un premier pas. Les salaires maximaux du personnel de la LNM restent cependant encore en dessous de ce qui est pro-

posé dans la branche. Il s'agira de remettre l'ouvrage sur le métier.» Autre bonne nouvelle, l'indemnité mensuelle pour porteur de CFC (sans la notion de «métier utile à la compagnie») ou titre équivalent sera de 100 fr. par mois pour revaloriser la formation. En outre, dès le 1^{er} janvier, les employé-e-s ne participeront plus à l'assainissement de la caisse de pension. La LNM prendra 100% des frais liés à l'assainissement. Pour rappel, les employés ont contribué à cet assainissement durant 14 ans. Avec ces améliorations, le SEV a obtenu une augmentation de la masse salariale de 2,2%. En contrepartie, il n'y aura pas de négociations salariales pour 2016. Alors maintenant, après 15 ans d'attente, c'est champagne!

Vivian Bologna

TRANSPORTS PUBLICS DU CHABLAIS

Des négociations salariales difficiles

2014 résonnera résolument comme une année difficile aux TPC (voir notre édition du 6 novembre). Les négociations salariales 2015 ne sont pas encore terminées et la direction n'a pas encore décidé si elle allait octroyer autre chose que la progression salariale prévue par la CCT ainsi que l'adaptation de l'allocation ménage. Vu ce que les autres entreprises ont accordé (voir en page 9), il serait pour le moins contre-productif pour les TPC de s'en tenir à sa maigre

proposition. «Lors d'un courrier parti à la mi-janvier, nous faisons justement la liste des résultats obtenus par les SEV dans d'autres entreprises de la région», explique Baptiste Morier, secrétaire syndical en charge des négociations salariales jusqu'à fin décembre. Dès janvier, c'est Jérôme Hayoz qui a repris le dossier. Dans sa missive, le SEV rappelle que la revendication formulée en assemblée générale le 25 novembre dernier est tout sauf disproportionnée. Pour rappel, il s'agit – en sus de la garantie de la promotion dans les échelons et de la revalorisation de l'allocation ménage à 120 fr. par mois – d'une augmentation réelle de tous les salaires de 50 fr. mois. «Ce résultat permettrait, à nos yeux, d'éviter que la compagnie ne se voie distancée par ses concurrents sur le plan de l'attractivité des conditions d'emploi; un enjeu d'autant plus capital au vu de l'assèchement tendanciel du bassin de recrutement.»

vbo

CARNET DE BORD

Il n'y aura pas de grand soir

Si grisante était cette grève des TPG, si fortes étaient les émotions qui allaient avec, si enivrant le sentiment de solidarité. C'était en 2014. L'année déjà passée. Il y avait eu auparavant un printemps à Bellinzone. Et puis d'autres luttes, d'autres moments où le sentiment de changer le monde a été si fort et profond.

D'aucuns ont promis que le feu avait pris, que les peuples se levaient, qu'enfin l'exemple était sous nos yeux et le chemin tracé. C'était la pierre lancée de la révolution, le drapeau brandi contre la tyrannie, 1789 était de retour.



Est venu Noël et ses problèmes de famille, Noël et ses transhumances, le nouvel an. Cette période de fêtes dans les transports est un moment difficile, car les congés des uns font des jaloux, le sentiment d'injustice facile à réveiller, le sentiment de n'être pas reconnu tarabuste le cœur, les abus de privilèges ne sont pas loin et on est tenté d'oublier que l'on doit tous porter une part qui nous plaît moins. Dans ces moments-là, on comprend pourquoi travailler selon des horaires irréguliers et au service des autres est rétribué: cela nous prive bien souvent de notre famille, du sentiment d'être comme les autres – ce n'est pas toujours désagréable, soit dit en passant!

Puis il y a eu les massacres lointains de Boko Haram, le terrifiant engrenage parisien, l'emballement «Charlie» qui a fait que chacun est prêt à perdre ses libertés fondamentales au profit d'une illusoire société sécuritaire, et oublie que la liberté de la presse n'est pas si simple lorsque la plupart des journaux sont possédés par les mêmes groupes de presse... qui ont des moyens bien à eux de créer de la censure.

Le bel élan d'avant les fêtes a été vite enterré, l'actualité déroboré déjà cette petite confiance que nous avions éprouvée ensemble et le désir de changer notre quotidien.

Il n'y aura pas de grand soir, pas d'aube d'un monde nouveau, il y a seulement encore une fois ces moments du quotidien: se lever tôt, répondre gentiment aux clients agressifs, trouver les impôts dans les boîtes aux lettres, s'agacer de notre collègue qui est encore en pause, et détester se faire bousculer devant la machine à café.

Il n'y a pas eu de grand soir, mais le retour à la lutte usante, aux petites mesquineries du monde: il n'y a que des petits matins un peu tristes et le travail a repris. Notre force, notre courage et notre lutte, c'est ce quotidien où il ne faut rien laisser couler, où il faut chercher du sens et repousser le sentiment d'être un petit rouage.

On aurait voulu le feu, le changement et les basculements. Pourtant nous ne pouvons qu'être à l'image de Sisyphe, le héros grec condamné à pousser un rocher vers le sommet d'une montagne et le voir rouler à nouveau vers le bas, nous reprenons le métier: sachant que nous irons à nouveau vers le sommet grisant lorsqu'il le faudra! Bonne et belle année à toutes et tous!

Valérie Solano

Changement d'année: vision du président



« Il s'agit de justice, et cela nous concerne tous »

Le travail ne manquera pas en 2015, même après une année aussi intense que 2014. Le président du SEV, Giorgio Tuti, nous explique pourquoi.

■ **contact.sev:** Dans quel état d'esprit es-tu retourné au travail après la pause des fêtes de fin d'année?

Giorgio Tuti: L'année dernière a été, et pas que pour moi, très intense et fortement chargée. Nous avons réalisé beaucoup au niveau syndical et politique et obtenu quelques beaux succès dont nous pouvons être fiers. Je suis parti quelques jours avec ma famille, je me suis bien reposé et je suis de retour au secrétariat central gonflé à bloc. Je suis donc positif, car je peux compter sur une équipe professionnelle et très motivée ainsi que sur de nombreux militants exceptionnels. Nous savons tous ce que nous avons à faire et ce que nous voulons obtenir.

■ **Le comité SEV a adopté en décembre dernier 25 points forts pour 2015 (voir contact.sev n° 24). Parmi les onze points touchant le domaine syndical figure, en première place, «activer le recrutement et le coaching des sections»: quelle sera selon toi la clé du succès?**

Nous n'avons certes pas mis de priorité entre les différents points forts, mais oui, le recrutement est tout en haut de la liste dans tous les syndicats, et au SEV également. Avec ses 8 sous-fédérations et 150 sections, il forme une organisation de militants impressionnante, qui suit le

principe «d'un membre recrute un autre membre». 80% des nouveaux membres sont recrutés par d'autres membres et cela doit rester ainsi. Nous avons lancé le coaching de sections comme un projet afin de soutenir nos organes de milice aussi bien au niveau des activités que du recrutement. Et on remarque déjà maintenant que ce genre de soutien apporté aux sections est le bienvenu et répond à un besoin de nos collègues. Je répète volontiers que le SEV a recruté davantage de membres en 2014 que les autres années et que le nombre de démissions reste stable et vient surtout du fait que certains quittent le domaine des transports publics pour d'autres branches. La clé du succès, c'est donc de continuer sur cette voie-là.

■ **A quel point la manifestation des femmes de l'USS du 7 mars prochain concerne-t-elle également les hommes du SEV?**

La manifestation du 7 mars luttera, d'une part, pour l'égalité salariale et contre la discrimination salariale et, d'autre part, protestera contre la hausse de l'âge de la retraite des femmes. C'est difficile à croire mais c'est encore comme ça: les femmes gagnent moins que les hommes pour la même activité, uniquement parce qu'elles sont des femmes. C'est une insolence

scandaleuse, il faut lutter contre cette inégalité et l'empêcher une fois pour toutes. Ce n'est pas seulement une affaire de femmes. Il en va de la justice et cela touche également les hommes. Le SEV va mobiliser de très nombreuses collègues mais aussi de nombreux collègues hommes, et les inviter à manifester haut et fort contre cette discrimination le 7 mars sur la Place fédérale.

«Les femmes gagnent moins que les hommes pour la même activité, uniquement parce qu'elles sont des femmes. C'est une insolence scandaleuse et ce n'est pas que l'affaire des femmes.»

■ **Le Congrès du 28 mai sera-t-il davantage qu'un Congrès de travail normal?**

J'espère que nous vivrons un congrès intéressant et actif, avec de bons débats et de bonnes résolutions pour les deux années suivantes. Nous sommes actuellement en train de le préparer minutieusement, puisque parallèlement aux affaires statutaires, il y a les textes d'orientation sur les thèmes syndicaux et politiques à rédiger et des orateurs externes à inviter. Bien que le Congrès 2015 ne se déroule que sur un jour, il ne doit pas perdre en intérêt et en importance.

■ **Pourquoi le SEV combat-il l'initiative «en faveur du**

service public», alors qu'il s'implique normalement fortement pour le service public?

C'est clair que le SEV est pour un service public fort et de grande qualité. L'initiative ne renforcerait pas le service public, mais au contraire l'affaiblirait, malgré le titre alléchant. Et c'est exactement pour cette raison que nous sommes contre cette initiative. Si elle était acceptée, les

nouveau organiser une journée du service public aux côtés de l'USS?

Le SEV a déjà été très actif à ce sujet en 2013 en suggérant l'organisation d'une telle journée du service public. Et il était déjà clair pour moi que ce n'était qu'un début, puisque les syndicats des services publics devront toujours plus tirer à la même corde et lutter ensemble pour le renforcement et donc contre le démantèlement du service public.

■ **Où se situent pour toi les priorités dans le domaine de la politique contractuelle?**

Notre objectif principal reste que toutes les entreprises des transports publics signent une CCT! Nous y travaillons de façon permanente depuis 2001, avec succès, puisqu'il ne manque plus beaucoup de CCT. Les priorités sont données: renouveler les CCT existantes – après les CFF, c'est au tour du BLS et des RhB – et conclure de nouvelles CCT, surtout dans les petites entreprises du trafic marchandises, ceci afin d'obtenir un taux de couverture des CCT de 100%.

■ **En matière de politique sociale, on trouve surtout la réforme «Prévoyance vieillissement 2020» et le renforcement de l'AVS au centre des discussions.**

Il s'agira, dans le cadre de cette réforme «Prévoyance

■ **Pourquoi le SEV veut-il à**



Giorgio Tuti le 27 novembre lors de la manifestation «Touche pas à mes TPG». Le président du SEV galvanise les collègues en lutte.

vieillesse 2020», d'empêcher des détériorations des prestations et une augmentation de l'âge de la retraite. Nous allons, avec l'USS, lutter de toutes nos forces contre cela. Il y a aussi notre initiative AVSplus sur le devant de la scène. Cette initiative demande une augmentation de l'ordre de 10% des rentes AVS. Cela signifierait que les rentes AVS augmenteraient en moyenne de 200 francs pour les personnes seules et de 350 francs pour les couples. Ce n'est pas un luxe. Depuis 1975, les rentes n'ont pas été réellement augmentées et le retard a été accumulé.

■ En 2015, l'initiative sur l'imposition des successions arrive également devant le peuple.

Si cette initiative, que nous avons soutenue, devait passer et les héritages taxés de plus de deux millions de francs, alors l'augmentation

de l'AVS telle que demandée serait déjà payée aux deux tiers. Je trouverais juste et décent que ceux qui reçoivent de gros héritages redonnent un peu pour la communauté.

«Si l'initiative «en faveur du service public» était acceptée, les subventions croisées seraient alors interdites. Les prestations non rentables seraient alors abandonnées. Cela contredit le principe même de service public.»

■ Le comité SEV va également soutenir la résolution de l'USS intitulée «Des primes de caisse-maladie abordables maintenant! Grâce à de meilleures réductions».

Comme les primes de caisse-maladie prennent de plus en plus d'ampleur dans le budget des ménages, l'USS veut alimenter la discussion politique, avec deux objectifs: le premier objectif est qu'aucun ménage ne paie des primes

représentant plus de 10% du revenu. Ensuite, il faut que le but social de la loi actuelle sur l'assurance-maladie soit enfin atteint, comme cela avait été formulé dans les an-

nées 90, c'est-à-dire qu'aucun ménage ne devrait payer plus de 8% de son revenu en primes de caisse-maladie. Ces deux objectifs nécessitent donc de meilleures réductions de primes. A long terme, il faudrait instaurer des primes de caisse-maladie selon le revenu, comme ça devrait être le cas pour une assurance sociale. Affaire à suivre!

■ En matière de politique des transports, le comité SEV a adopté six points forts.

Quel sera l'engagement du SEV dans la lutte contre le deuxième tube au Gothard?

Le SEV s'est fortement engagé pour FAIF (le financement et l'aménagement de l'infrastructure ferroviaire), aussi bien au niveau financier qu'au niveau du personnel. Le comité a décidé que nous nous engagerions également contre le deuxième tube au Gothard. Construire un deuxième tube pour refermer ensuite deux voies après l'assainissement du premier tube, personne n'y croit. Si ce tunnel était construit, il attirerait beaucoup de camions supplémentaires, qui transporteraient des marchandises, qui, selon l'objectif de transfert, devraient être sur le train. Et nous ne voulons pas cela.

■ Et comment t'imagines-tu le SEV dans les dix prochaines années?

Toujours comme le plus grand

et le plus fort syndicat des transports publics, qui continue, avec de hauts taux de syndicalisation, à pouvoir négocier des conventions collectives de travail de qualité et veiller à de bonnes conditions de travail et conditions de vie pour ses membres. Je m'imaginais le SEV continuer à être un acteur compétent, représentatif et crédible du monde des transports publics. Et cela face aux entreprises, au monde politique et aux autorités, en Suisse et en Europe. Le SEV continuera à œuvrer pour se positionner fortement au sein de l'USS et de l'ETF (Fédération européenne des travailleurs du transport) et rester également ouvert à de futures coopérations avec d'autres syndicats, car nous avons tous un grand intérêt à renforcer le service public.

Markus Fischer/Hes

Toutes et tous à Berne le 7 mars 2015

Oui à l'égalité salariale!

Ensemble contre les requins qui se nourrissent du 2^e pilier

Le plan Berset nous impose de verser encore plus d'argent au 2^e pilier. Mauvais plan pour notre argent et nos retraites. C'est un système opaque, qui nous rend otages des marchés financiers. Les caisses de pensions et les assurances gèrent un immense capital de 750 milliards de francs, constitué de nos avoirs vieillesse. Cet argent est investi en bourse et dans l'immobilier, nourrissant le système spéculatif: en 2008, des milliards de francs ont été engloutis dans la crise financière, ce qui pourrait se reproduire...

Ensemble pour le renforcement de l'AVS!

Ce renforcement du 2^e pilier se fait au détriment de l'AVS, alors que c'est le contraire qu'il faut faire. La situation des salarié-e-s modestes est exemplaire à cet égard: Berset prévoit de soumettre au 2^e pilier les salaires dès 14 000 francs par an. Ceci est présenté comme une mesure favorable aux femmes, majoritaires dans les bas salaires. Or ces cotisations seront élevées (entre 5% et 13%) pour des rentes finalement modestes (280 à

480 francs par mois, hors intérêts). Par contre, il suffirait d'augmenter les cotisations AVS de 1,8% pour permettre une augmentation des rentes de 20% (entre 237 et 470 francs par mois). Pas de doute, l'AVS, solide et solidaire, est une bien meilleure option pour les salarié-e-s. Les cotisations des personnes actives servent à payer les rentes des retraité-e-s et non pas à nourrir la spéculation boursière et immobilière.

Ensemble pour l'égalité des salaires

La situation des retraité-e-s dépend de leur parcours professionnel. Or, les femmes gagnent en moyenne 20% de moins que les hommes. Une majorité d'entre elles travaillent à temps partiel, le plus souvent pour accomplir des tâches domestiques, éducatives et de soins aux proches, au détriment de leur carrière. Les femmes attendent toujours une application concrète de l'égalité salariale, inscrite dans la Constitution fédérale et dans la Loi sur l'égalité. C'est aussi pour exiger enfin l'égalité salariale que nous manifesterons le 7 mars 2015!

Extraits du tract de la coordination vaudoise

À VOTRE AGENDA! *Fribourg*

Lausanne

Conférence
« Quel avenir pour nos retraites ? »
- jeudi 19 février, 20h00, Buffet CFF, Salle des Vignerons

Genève

Stand d'information et de mobilisation:
- samedi 17 janvier au marché de Carouge

Soirée d'information/débat:
- mercredi 18 février, 20h00, locaux du SSP, Terreaux-du-Temple 6, 3^e étage

Sion

Conférence Retraite des femmes: comprendre ce qui nous attend.
- jeudi 5 mars, 20h00, Espace Dellberg Sion

Atelier de banderoles et d'instruments de musique à partir de matériel de récupération pour la manif du 7 mars!
- jeudi 22 janvier, 17h00 à 21h00, espacefemmes, Rue Hans-Fries 2

Tractage et répétition générale de la *Batucada* avec les instruments de musiques confectionnés:
- samedi 28 février, 10h00, Place-Python

Neuchâtel

Ateliers couture et batucadas pour la manif du 7 mars.
- 7-8 février, Garage, rue de l'Eglise 2, renseignements: 079 772 75 69



BERSER, REMBALLE TON PAQUET!

Pour la campagne contre le projet «Retraites 2020», suivez-nous sur Facebook: (Berset-remballe-ton-paquet-65-ans-cest-NON) et sur les sites des organisations signataires:

Association vaudoise pour les droits de la femme (ADF-Vaud), AVIVO, Feminista, Gauche Anticapitaliste, Les Verts, Marche mondiale des femmes, Mouvement pour le socialisme MPS/BFS, Parti socialiste vaudois, POP/PST, SEV, solidaritéS-CH, SSM, SSP, Syndicom, Unia, USFr, USV

LE 7 MARS 2015 EXPRIMEZ VOTRE COLÈRE EN PORTANT DU ROUGE.

La manifestation du 7 mars est organisée dans le cadre de la Journée internationale des femmes et de la 4^e action planétaire de la Marche mondiale des femmes qui se poursuivra jusqu'au 17 octobre 2015. Plus sur marchemondiale.ch

Des transports collectifs sont prévus: informations et inscriptions auprès des syndicats de votre région.

1,5 milliard d'économies sur le dos des femmes. C'est ça l'égalité?

NON À LA RETRAITE À 65 ANS!
OUI À L'ÉGALITÉ SALARIALE!



Manifestation nationale des femmes
TOUTES ET TOUS A BERNE
LE 7 MARS 2015!
13h30, Schützenmatte

Cours SEV

Module de formation pour les membres actifs des comités de section, des commissions et les membres qui aimeraient devenir actifs

L'offre de formation adressée aux comités de section a été revisitée. Mais une chose n'a pas changé: le SEV vit à travers ses sections et sa structure d'activistes. Les membres des comités de section et ceux qui sont engagés dans le cadre d'un mandat sont quotidiennement présents auprès de la base et confrontés à toutes sortes de problèmes sur la place de travail. Ils sont responsables de l'organisation de la section, sont les interlocuteurs directs des personnes qui y sont organisées et se chargent du recrutement des membres. Les modules de formation remis au goût du jour apportent aux membres des comités des instruments et des méthodes supplémentaires. Les thèmes de la politique syndicale, le travail actif et effectif dans les sections et les méthodes d'influence démocratique dans les organes du SEV ne sont pas en reste. Le module 1 est également ouvert aux membres qui sont intéressés à s'engager activement au sein du SEV.

Module 1: Comment puis-je m'engager dans le syndicat? (2 jours)

Contenu: regard dans les coulisses du secrétariat central SEV; connaître le SEV: structures et processus; brève histoire des syndicats et du SEV; qu'est-ce qui me motive pour le travail syndical? Quelles sont mes tâches et quel est mon rôle au SEV? Quels sont les effets que j'aimerais produire avec mon engagement syndical? **Utilité du cours:** les participants et participantes connaissent les structures et le mandat du SEV, connaissent les objectifs et les origines du syndicat SEV, connaissent leur rôle et les domaines où ils pourront agir au SEV. **Public cible:** membres intéressés qui aimeraient devenir actifs au syndicat SEV, membres des comités de section, des commissions et d'autres organes.

Orateur: Jérôme Hayoz, secrétaire syndical SEV et formateur d'adultes. **Lieu:** Berne, secrétariat central SEV et Muri près de Berne, hôtel Sternen. **Dates:** du jeudi au vendredi, 16-17 avril 2015.

Frais de cours: membres gratuit; non-membres CHF 850.-

Inscriptions: à eveline.tanner@sev-online.ch ou par téléphone au 031 357 57 11, jusqu'au 15 mars 2015.

MBC

Cap sur la CCT après des négos salariales au goût amer

Avant les vacances de Noël, les 29 membres SEV des MBC présents à l'assemblée ont accepté sans enthousiasme le résultat des négociations salariales et constaté une hausse sensible du nombre des membres!

Le renouvellement de la CCT aux MBC, repoussé à 2015, va-t-il permettre de débloquer une situation insatisfaisante pour le personnel? C'est ce qu'espère le président de la section Stéphane Chevalier après des négociations salariales «dont on ne peut guère être content». En cause, le refus du conseil d'administration d'octroyer une augmentation de salaire générale et le nîet catégorique à une prime généralisée.

«Nous demandions une revalorisation des salaires et nous n'obtenons rien avec cet argument: la CCT sera renégociée en 2015. Dès lors, nous attendons de la direction et du CA qu'ils tiennent leurs engagements cette année lorsque les négociations CCT reprendront. Mais l'absence de reconnaissance en espèces en cette fin 2014 passe d'autant plus mal que les collègues n'ont pas oublié ce qu'il s'est passé en 2012. Le directeur d'alors avait promis une prime au souper du personnel avant d'être désavoué par le conseil d'administration... Pour le CA c'est de l'histoire ancienne, mais chez les collègues cet épisode est encore bien présent. Le CA aurait pu faire un geste», souligne le président. L'assemblée SEV du 8 décembre a donc accepté ce résultat en serrant les dents. Si sur les

questions pécuniaires c'est la soupe à la grimace, tout n'est pas à jeter. La direction prend à sa charge cette année l'augmentation des primes d'assurances ANP et la hausse des AG-FVP. Les annuités pour les ayants droit sont maintenues et le CA a débloqué 25 000 fr. pour l'amélioration des locaux de services. Le comité de section est invité à récolter les idées des collègues. A noter qu'au départ cet argent était destiné à verser une prime au mérite à environ 25 % du personnel, ce que le comité de négociation de la section a catégoriquement refusé avec le mot d'ordre: pas de salaire ni de prime au mérite! «Sur ce point nous avons obtenu gain de cause et c'est une excellente chose surtout que les critères pour établir le mérite n'étaient pas définis!», explique Stéphane Chevalier.

En manque de WC...

Le comité a par ailleurs appris de la bouche de collègues chauffeurs que malgré un combat de près de trois ans, toutes les lignes n'ont pas de WC, certains ayant été rendus inaccessibles. Les collègues du dépôt de Cossonay sont toujours logés dans un container de chantier qui sert de vestiaire, local de pause et bureau pour le chef d'équipe, ce qui contraint les collègues à aller prendre leur pause à la boulangerie du coin ou au volant de leur bus. De même, ils n'ont toujours pas d'eau chaude pour se laver les mains et nettoyer les bus... Le directeur de la SAPJV (à qui appartient le bâtiment) refuse de louer les locaux de service et de laisser l'accès aux WC des chauffeurs MBC... qui sont des anciens employés de la SAPJV. La perte des lignes Car Postal par la SAPJV au profit

des MBC a eu des dommages collatéraux aux dépens de chauffeurs qui n'y sont pour rien... «Notre direction est intervenue. Nous espérons un déblocage de la situation pour les collègues.»

Élément réjouissant à souligner: la section, forte de quelque 100 membres au 31 décembre 2014, a vu l'arrivée de 18 nouveaux membres. Le président a félicité les collègues présents pour l'excellent travail de recrutement en 2014.

Carlos Chamusca est nommé vice-président route pour l'année 2015 en remplacement de Pascal Trosset qui se retire pour raisons de santé.

En fin de soirée, l'assemblée a eu droit à un exposé de Michel Béguelin sur la politique des transports en Suisse.

Vivian Bologna

INFO

Un excellent accord salarial au MOB

Il y a des négociations salariales qui donnent le sourire. Le résultat obtenu par le SEV au MOB en fait partie. Le comité de section MOB, présidé par Daniel Monod, en est satisfait. Baptiste Morier, secrétaire syndical en charge du dossier jusqu'à la fin 2014 — dès janvier c'est Jérôme Hayoz qui reprend le flambeau — confirme: «Le résultat obtenu va au-delà de nos espérances. Il porte sur deux années — 2015 et 2016 — avec 1,4 % de progression de la masse salariale en 2015 pour les annuités ainsi qu'une prime de 600 fr. pour chaque employé-e. Un bonus qui tombera avec la paie de janvier. En outre, l'entreprise verse 675 000 fr. pour la caisse

de pension.» Voilà pour 2015. Et ce n'est pas tout: pour 2016, le MOB donnera 100 fr. par mois pour la revalorisation des salaires à chaque employé-e. Une augmentation réelle et pérenne à laquelle vient s'ajouter l'augmentation nécessaire de la masse salariale pour garantir la promotion individuelle liée à la CCT. Sans oublier 300 000 fr. au moins pour la caisse de pension. Baptiste Morier est en outre satisfait de la prime de 200 fr. obtenue cette année pour les apprenti-e-s de 3^e et 4^e année. «Il s'agit là d'une très bonne nouvelle vu que les apprenti-e-s sont exclu-e-s du champ d'application de la CCT.»

Vivian Bologna

LA MOBILISATION AUX VMCV A PAYÉ

Dire que l'automne syndical aux VMCV a été chaud est un euphémisme. On se souvient de l'assemblée extraordinaire explosive de la mi-octobre avec pour cause les horaires de travail des conducteurs et conductrices et le sous-effectif permanent. On se souvient d'une assemblée ordinaire à la mi-novembre où le calme était revenu mais où les négociations salariales ont été acceptées avec un gros «mais».

Manifestement, ces turbulences — qui feront l'objet d'un bilan entre le SEV et la direction le 2 février — auront au moins permis de retrouver un dialogue constructif et d'arriver à un résultat jugé bon par le comité de section emmené par le président Enzo Verme. Un comité de section qui a été fortement sollicité cette année et qui peut avoir le sentiment du devoir accompli. «Le personnel n'avait pas accepté qu'il n'y ait pas de prime après l'année chargée et avait donné mandat au syndicat de retourner à la table des négociations salariales pour obtenir au moins une centaine de francs. Opération réussie puisque la direction offre une prime unique de 300 fr. pour chaque collaborateur et collaboratrice!», se réjouit Baptiste Morier, secrétaire syndical en charge du dossier à la fin 2014. Il est désormais remplacé par Jérôme Hayoz qui

a repris le poste d'Olivier Barraud. Cette prime vient s'ajouter aux autres éléments déjà négociés et acceptés. La promotion dans les échelons est garantie. L'autre amélioration de taille se trouve dans la revalorisation de la progression du personnel administratif et technique. «100 francs par mois et ce chaque année au lieu d'une hausse annuelle se situant entre 40 fr. et 60 fr.», se félicite Enzo Verme. Si la CCT prévoit des progressions régulières pour les conducteurs et conductrices, ce n'est pas le cas pour le personnel administratif et technique, dont les grilles salariales stipulent les minimas et les maximas sans en préciser le rythme de progression. Cette anomalie est ainsi temporairement supprimée avant qu'elle ne fasse l'objet d'une sérieuse remise en question dans la future CCT VMCV/MOB.

Pour le reste, notons la revalorisation de l'indemnité de nuit et du dimanche (+0.50 fr./heure), l'extension de l'indemnité de repas (accordée le soir également), la prime en cas de suppression de congé planifié (20 fr. par jour pour les trois premiers puis, dès le 4^e jour, forfait global de 100 fr.), ainsi que la comptabilisation à 200 % du travail effectué en cas de rappel sur un jour de congé. Enfin, l'entreprise verse 720 000 fr. en faveur de la caisse de pension.

vbo

De nouveaux modèles de retraites et de gestion du temps de travail aux CFF

«Valida et Priora permettent aux collègues de partir à la retraite en bonne santé.»

Urs Huber, secrétaire syndical en charge du dossier des modèles de retraites au SEV



C'est gagnant-gagnant pour le personnel et les CFF

Avec ses articles 114 à 118, la nouvelle CCT CFF et CFF Cargo, en vigueur dès le 1^{er} janvier, crée la base pour deux nouveaux modèles de préretraite pour certaines catégories professionnelles, l'entreprise participant de manière importante à leur financement: Valida (sous la forme d'une fondation) et Priora. Elle instaure aussi les modèles de retraite Activa, «travailler moins mais plus longtemps», et Flexa, sur la durée de la vie active. Les détails des modèles sont réglés dans quatre conventions séparées conclues entre les partenaires sociaux et qui entreront en vigueur le 1^{er} mai 2015.

Pourquoi l'amélioration des possibilités de retraite avait-elle une telle priorité pour le SEV lors des négociations CCT?

Parce que cela correspond à un besoin impérieux de nos membres, comme l'a clairement montré l'enquête conduite en été 2013 aux CFF et à CFF Cargo: 65% des 5559 participants et participants mentionnaient la retraite anticipée comme thème le plus important pour les négociations CCT. Et seuls 19% jugeaient que les possibilités actuelles de retraite anticipée étaient suffisantes (voir encadré ci-dessous).

De plus, lors des derniers congrès SEV, divers groupes professionnels – spécialement ceux pour lesquels les sollici-

tations corporelles élevées font que les cas de maladie et les mises à la retraite pour raisons médicales se multiplient – ont revendiqué de nouveaux modèles qui permettent à tous les collaborateurs de s'en aller en retraite à temps, avant que les signes d'usure physique n'évoluent en vraies maladies. Il a aussi été demandé que l'employeur participe au financement de ces préretraites, partielles ou complètes, afin qu'elles soient aussi accessibles aux collaboratrices et collaborateurs avec un faible niveau de rémunération.

Le modèle de préretraite Valida pour les catégories de fonctions particulièrement pénibles est mis en œuvre au

1^{er} mai 2015 mais les prestations ne seront possibles que depuis le 1^{er} mai 2016. Comment fonctionne Valida?

Valida est une fondation à laquelle environ 5500 collaboratrices et collaborateurs des CFF et de CFF Cargo appartiennent obligatoirement, ce qui correspond à 5300 postes FTE (équivalents plein temps) – le domaine d'application est expliqué à la page 11. Dès le 1^{er} mai 2015, les ayants droit versent à la fondation 1% de la rétribution annuelle (= salaire annuel fixe sans facilités de voyage FVP); les CFF versent 2,5% comme contribution de l'employeur. Les CFF mettent en outre un capital de départ à la disposition de la fondation. Valida permet de prendre sa retraite deux ans avant l'âge

normal ou, au plus tôt dès l'âge de 60 ans, de réduire son taux d'activité: par exemple de 20 ou 40% pendant cinq ans ou de 50% pendant quatre ans (il y a d'autres variantes).

La fondation Valida verse un salaire de remplacement d'au total 24 × 65% (1560%) du salaire mensuel déterminant ou, en cas de retraite partielle, 48 × 32,5% ou 60 × 26%. La fondation verse en outre à la Caisse de pensions CFF les cotisations nécessaires pour que la rente de vieillesse ne soit pas réduite. Celui ou celle qui ne veut pas se faire retrainer de manière anticipée, même partiellement, peut renoncer aux prestations de la fondation. Le versement du pour-cent de salaire reste obligatoire.

Pourquoi, à côté de ça, y a-t-il un deuxième modèle de préretraite: Priora?

Au cours des entretiens et négociations avec les CFF sur le modèle Valida, le SEV a dû constater que bien des collaboratrices et collaborateurs ne pouvaient pas en profiter, d'après les propositions des CFF, bien qu'ils aient des fonctions pénibles ou un faible niveau de rémunération, parce qu'ils ne remplissaient pas les deux critères ensemble. Dès lors, en été 2014, le SEV a mis sur la table le modèle Priora pour un financement de la pension transitoire par les CFF. Dans un premier temps, 6600 postes FTE ont pu être intégrés dans ce modèle, postes avec des conditions de travail pénibles mais un salaire pas suffisamment bas pour faire partie de Valida. Le dernier jour de négociations, le SEV a encore obtenu l'intégration de 3300 FTE supplémentaires avec un bas niveau salarial.

Comment fonctionne Priora? Pour des catégories définies de personnel (voir l'encadré page 11), les CFF soutiennent

PRIORITÉ: DES MODÈLES DE RETRAITE

En été 2014, une enquête SEV auprès des CFF et de CFF Cargo a montré que 81% des collaboratrices et collaborateurs jugeaient insuffisantes les possibilités de retraite anticipée. Dans les faits, les conditions pour une préretraite aux CFF se sont continuellement

détériorées ces dernières années, suite aux mesures d'économie de la Caisse de pensions.

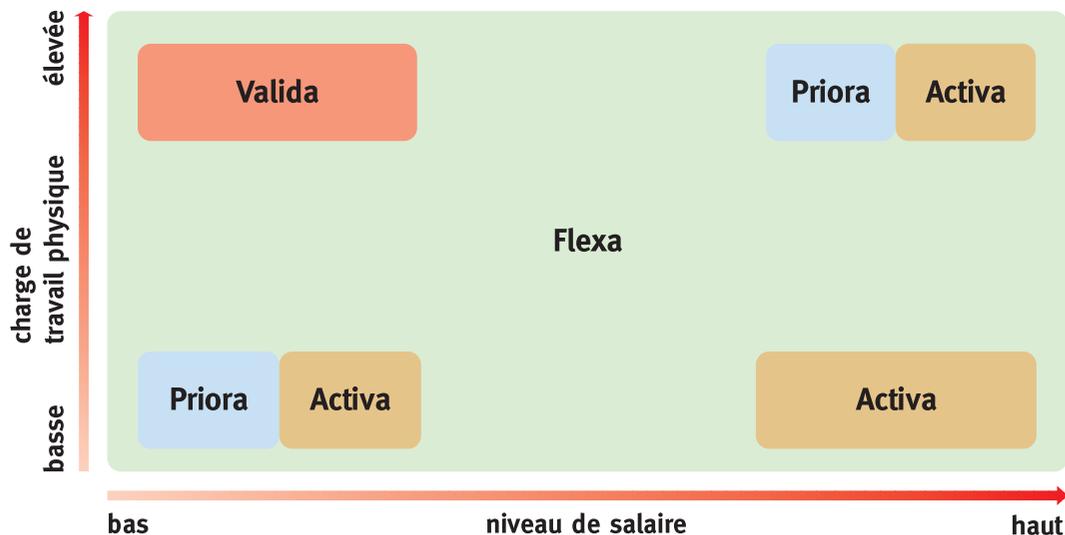
■ En 2007, la CP CFF a augmenté l'âge-cible de mise à la retraite de 62 à 63,5 ans et en 2010 elle l'a fait passer à 65 ans.

■ En même temps, la rente de vieillesse a sensiblement baissé car la CP CFF a réduit le taux de conversion qui sert à calculer la rente lors de la mise à la retraite.

■ A la même époque, les cotisations à la CP ont augmenté. Jusqu'en 2013, des cotisa-

tions d'assainissement élevées ont même été imposées.

Suite à cela, toujours moins de collaborateurs CFF pouvaient se permettre une préretraite. L'âge moyen de mise à la retraite a ainsi augmenté de 61 ans en 2005 à 63 ans actuellement.

**Flexa**

Pour tous les collaborateurs/trices de tous les groupes d'âge. Les CFF offrent la possibilité d'épargne individuelle avec des éléments en temps et en argent qui, plus tard, peuvent être retirés sous la forme de congés sabbatiques ou d'une préretraite flexible.

Valida

Les employé-e-s de groupes professionnels avec des tâches particulièrement difficiles physiquement et un niveau salarial bas peuvent réduire leur pensum au plus tôt dès 60 ans ou partir en retraite deux ans avant l'âge de la retraite ordinaire. La Fondation Valida paie la perte de salaire et les contributions à la caisse de pension.

Priora

Pour des groupes professionnels particuliers dont les collaborateurs/trices ont de fortes charges de travail physique ou un niveau de salaire bas, les CFF encouragent un départ anticipé – partiel ou non – à la retraite au plus tôt trois ans avant l'âge ordinaire de la retraite. Les CFF participent au financement de la rente-pont à hauteur de 80%. Les 20% restants sont à la charge des employé-e-s.

Activa

Les collaborateurs/trices peuvent baisser leur temps de travail au plus tôt à 60 ans et travailler au maximum trois ans après l'âge ordinaire de la retraite. Les CFF offrent ainsi la possibilité d'exercer une activité lucrative plus longue avec un degré d'occupation réduit.

Valida concerne obligatoirement environ 5300 postes équivalents plein temps aux CFF et à CFF Cargo pour des tâches pénibles physiquement et au bas revenu. 10 000 autres emplois à temps plein sont concernés par Priora. Activa permet de réduire son temps de travail et de travailler au-delà de l'âge ordinaire de la retraite. Tous les employés et toutes les employées peuvent demander à bénéficier de Flexa. Graphique: Jörg Matter.

OFFRE DE LA CP

Quelles solutions la CP CFF offre-t-elle pour un passage flexible à la retraite?

- Possibilité d'une retraite anticipée complète ou partielle et d'une rente transitoire dès l'âge de 58 ans
- Prise en charge de 20 % de la rente transitoire en cas de mise à la retraite anticipée dès l'âge de 60 ans
- Dès 40 ans, possibilités de pré-financement de la retraite anticipée et de la rente transitoire, par ex. par une épargne volontaire de 2 % du salaire soumis à cotisation
- Versements personnels si l'avoir maximal de vieillesse n'est pas atteint.

Le problème avec ces solutions, c'est que seuls les hauts revenus peuvent se les offrir.

Qui a accès aux modèles de préretraite Valida et Priora?

Les domaines d'application des deux modèles concernent des chaînes de fonction déterminées du système d'évaluation Toco qui se caractérisent par les deux critères suivants, basés également sur Toco:

- Chaîne de fonctions avec **charge physique élevée**: la somme des « efforts requis et conditions de travail » dans toute la chaîne de fonctions est plus grande que 6.0.
- Chaîne de fonctions avec un **niveau salarial bas**: ce sont les chaînes de fonctions avec un niveau d'exigences A à F ainsi que celles dans lesquelles 15 % au plus des collaborateurs et collaboratrices sont classés plus haut que le niveau F.

→ **Domaine d'application Valida**: chaînes de fonction qui remplissent les deux critères de manière cumulative: par exemple formation des trains, travail artisanal/technique installations extérieures, travail artisanal/technique matériel roulant extérieur ou conduite de véhicules à moteur catégorie 1.

→ **Domaine d'application Priora**: chaînes de fonctions qui ne remplissent qu'un des deux critères:

- ou **seulement les charges élevées**: par ex. conduite de véhicules à moteur catégorie 2, régulation des trains, information, ressources; prise en charge des voyageurs / accompagnement des trains, police des transports
- ou **seulement le salaire bas**: par ex. travail artisanal/technique installations intérieures, travail artisanal/technique matériel roulant intérieur ou vente de voyages ferroviaires au guichet/téléphone

Autres conditions:

- L'accès aux deux modèles est réservé aux collaborateurs/trices avec un contrat de travail à durée indéterminée.
- Au moment de faire valoir le droit aux prestations, il faut être en mesure d'occuper une des fonctions définies dans le rapport de travail existant.
- Il faut avoir travaillé dans une

chaîne de fonctions à charges élevées et/ou à niveau de salaire bas immédiatement avant de faire valoir le droit aux prestations.

Autres critères pour Valida

- Le droit aux prestations est possible dès 60 ans au plus tôt et seulement jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite.
- Il faut avoir travaillé au moins 10 ans dans un groupe professionnel avec charges élevées dans les 20 dernières années avant de demander des prestations, et au moins 15 ans pour obtenir un salaire de remplacement complet (celui-ci est réduit de 1/15 par année manquante).
- Les collaborateurs/trices de moins de 60 ans qui ont travaillé 15 ans dans un groupe professionnel à charges élevées et dont les rapports de travail ont été résiliés sans faute de leur part, que ce soit en matière de travail et/ou de comportement, peuvent demander des prestations de remplacement pour cas de

rigueur.

Autres critères pour Priora

- La pension transitoire peut être versée au plus tôt 3 ans avant l'âge de la retraite selon la loi AVS.
- Il faut avoir travaillé au moins 15 ans pour les CFF dans les 20 dernières années, dont les 5 dernières années de manière ininterrompue dans une des fonctions définies.
- Si les collaborateurs remplissent l'ensemble des conditions hormis celle qui exige d'avoir travaillé sans interruption dans l'une des catégories de fonctions concernées au cours des cinq dernières années, ils peuvent faire valoir leur droit à des prestations de remplacement dues à un cas de rigueur.

Comment puis-je savoir si j'ai accès à Valida ou Priora?

Selon les CFF, ces renseignements devraient être donnés par les supérieurs et les CFF renvoient à une page spéciale sur leur intranet.

Suite de la page 10

une retraite entièrement ou partiellement anticipée jusqu'à trois ans avant la limite d'âge ordinaire en finançant 80 % de la pension transitoire nécessaire. Les préretraité-e-s ne doivent financer que 20 % eux-mêmes. La pension transitoire maximum correspond à 90 % de la rente AVS maximum. Etat 2015: pension transitoire = 90 % de 28 200 francs = 25 380 francs (ou 2 115 francs par mois); les CFF prennent en charge 20 304 francs et la collaboratrice ou le collaborateur 5 076 francs. A Piora, les collaborateurs ne doivent pas verser de cotisation, contrairement à Valida, mais les prestations sont plus faibles. Prendre la pension transitoire à Piora est également facultatif, ce sera possible dès le 1^{er} mai 2016.

Comment se fait-il que les CFF sont entrés en matière sur les demandes du SEV de financer les préretraites de certaines catégories professionnelles?

Lorsqu'on lui a demandé si les CFF voulaient «faire un cadeau» à leur personnel avec ces nouveaux modèles de retraite, le chef du personnel CFF Markus Jordi a répondu dans la revue «En route» 8/2014: «Les modèles sont une réponse aux besoins des employés comme à ceux des CFF. (...) Pour les CFF, le changement principal vient de la situation démographique. Nous voulons aussi consolider notre réputation d'employeur attractant». Plus loin, Jordi explique: «Le nombre de collaborateurs de plus de 58 ans va doubler au cours des prochaines années, des classes d'âge très représentées arrivent à la retraite (...) et nous devons éviter une pénurie de personnel». Il y a aux CFF «... certaines personnes qui font un métier pénible. Elles doivent pouvoir prendre une retraite en bonne santé». Jordi admet

aussi ouvertement que les CFF tirent un avantage financier de ces modèles: «... d'autre part des modèles d'avenir nous déchargent de coûts de maladie et nous seront utiles sur le marché du travail». Dans cette interview, il n'a pas été mentionné que les CFF peuvent engager de jeunes collaborateurs et collaboratrices à des salaires inférieurs pour remplacer les préretraités.

Pourquoi le SEV a-t-il souscrit au souhait des CFF de créer un modèle qui prévoit de travailler après l'âge ordinaire de la retraite? C'est pourtant plutôt problématique sur le plan de la politique syndicale...

Dans les faits, le modèle Activa («travailler moins mais plus longtemps») aide les CFF à résoudre leur problème démographique particulier. Et il ne remet pas en question l'âge de la retraite en vigueur puisqu'en principe il consiste, après l'âge ordinaire de la retraite de 64 ou 65 ans, à rattraper simplement le travail qui n'a pas été effectué en raison de la réduction du taux d'occupation qui a été octroyée auparavant. Activa est aussi une bonne solution pour les collaboratrices et collaborateurs qui ne peuvent pas profiter des modèles de préretraite Valida et Piora et souhaitent une mise à la retraite progressive sans avoir à supporter une baisse de rente.

Qui a accès à Activa?

Tous les collaborateurs et collaboratrices qui ont atteint l'âge de 60 ans révolus, à l'exception des ayants droit à Valida. La participation à Activa est volontaire et exige l'accord du/de la supérieur/e hiérarchique. Celui/celle-ci doit motiver un éventuel refus. Si le collaborateur ou la collaboratrice n'est pas d'accord avec la décision, c'est l'échelon supérieur qui tranche.

Comment fonctionne Activa?

Les collaboratrices et collabo-

rateurs réduisent leur taux d'activité avant l'âge ordinaire de la retraite et travaillent au maximum trois ans après celui-ci. En choisissant le taux de réduction et la durée du travail après l'âge de la retraite, on peut déterminer si la rente de vieillesse reste la même ou si elle baisse ou monte un peu.

Qui a accès au modèle de durée de la vie active Flexa?

Tous les employés fixes de CFF et CFF Cargo, sur base volontaire. Les ayants droit à Valida doivent mettre à profit le temps capitalisé dans le cadre de Flexa avant de profiter des prestations Valida.

Comment fonctionne Flexa?

Les collaboratrices et collaborateurs peuvent, sur une base volontaire, constituer une épargne de temps et/ou d'argent sur un compte individuel: chaque année 100 heures du temps de travail annuel au maximum (25 heures doivent obligatoirement rester sur le compte annuel); la prime de fidélité ou une partie de celle-ci; les jours de vacances au-delà du minimum légal; les allocations pour travail du dimanche et/ou de nuit; 5 à 10 % de la rétribution annuelle fixe; la moitié ou la totalité du 13^e salaire. Plus tard, ils peuvent utiliser au maximum 3000 heures pour un congé de 4 à 12 semaines ou une réduction individuelle de la durée du travail d'au moins 3 mois. Si celle-ci précède immédiatement la retraite, elle s'appelle «pré-retraite échelonnée». On y a droit à condition d'informer à temps son supérieur hiérarchique; la réduction ne doit cependant pas dépasser 50 % du taux d'occupation contractuel pour éviter les conséquences fiscales. En cas de démission, d'invalidité ou de décès, l'avoirent temps est remboursé.

Markus Fischer/Serge Anet

4 QUESTIONS À...

Urs Huber est

secrétaire syndical en charge du dossier des modèles de retraite CFF et membre du conseil de fondation Valida.



■ **contact.sev: Les prestations de Valida et Piora peuvent être perçues dès le 1er mai 2016. Les ayants droit devraient-ils donc retarder jusque-là la retraite anticipée qu'ils avaient projetée?**

Urs Huber: On ne peut répondre de manière générale à cette question. Chaque employé-e se trouvant dans cette situation doit se poser la question de ce qui est possible et important pour lui ou elle. De plus, comme jusqu'à maintenant, il est important d'avoir une connaissance précise de la situation financière personnelle après l'entrée en retraite, le mieux étant de se baser sur les calculs de la caisse de pension des CFF. Il est tout de même clair maintenant que les employé-e-s partant à la retraite à 63 ans avec Valida auront des conditions similaires à ceux qui la prennent à 65 ans, car les contributions à la caisse de pension sont payées jusqu'à 65 ans.

■ **Les contributions à la Fondation Valida sont-elles une chaîne en or, ou peut-on les prendre avec lors d'un changement d'emploi?**

Le modèle Valida correspond en grande partie à ce qui existe depuis dix ans dans la construction. Dans ce modèle aussi, ceux qui quittent leur domaine perdent leur droit aux prestations. Il faut dire cependant que celui qui a travaillé pendant au moins 15 ans dans un secteur concerné par Valida peut demander que l'on compense ses versement lorsqu'il change de domaine. Cette reconnaissance prendrait la forme d'un

versement unique sur ses avoirs vieillesse.

■ **Où en est-on avec la concrétisation de la fondation Valida et les autres modèles de retraites?**

La Fondation Valida est en voie de constitution et les CFF sont en train de définir avec précision quels sont les secteurs et les employé-e-s concerné-e-s. Ce processus doit être terminé d'ici au 1er mai. Les CFF ont créé une page spéciale sur leur intranet concernant les modèles de retraite qu'il vaut la peine de consulter. Je suis par contre plus sceptique concernant la possibilité d'obtenir des informations auprès de son supérieur direct.



Vice-présidente du SEV, **Barbara Spalinger** est responsable des ETC.

■ **Est-il pensable d'envisager ce genre de modèles de retraite dans d'autres entreprises, voire d'en faire une solution pour tout le secteur?**

Barbara Spalinger: Je pense que des solutions flexibles pour la retraite sont les bienvenues partout, vu qu'elles permettent de tenir compte des diverses pénibilités auxquelles sont soumises les différentes catégories professionnelles des transports publics. Nous examinerons donc dans quelle mesure les modèles introduits aux CFF peuvent être adaptés aussi dans d'autres entreprises, en particulier au sein de plus petites entités, en commençant par les filiales des CFF. Il est par contre plus difficile d'imaginer que les entreprises de la branche puissent se retrouver autour d'une solution commune, du moins à court terme. A moyen terme par contre, je pense qu'il sera possible d'en débattre

F/vbo

Portrait du nouveau président de la section SEV-LEB

David Borel: « J'écoute davantage que je ne parle »

David Borel a été élu président le 10 décembre lors de l'assemblée générale de la section LEB. Il succède à Didier Morel, qui a quitté l'entreprise.

Au 1^{er} janvier 2015, c'est David Borel qui a repris les rênes de la section SEV-LEB. Même si le LEB et les TL se sont fortement rapprochées il y a une année, maintenir un comité indépendant garde tout son sens selon le nouveau président. « C'est clair qu'en ce qui concerne les négociations CCT, par exemple, on se manifeste d'une seule voix, LEB et TL. Mais pour ce qui est plus de proximité et les problèmes du quotidien, il est logique d'avoir une section propre au LEB, c'est plus simple », explique David Borel.

Ce nouveau président n'est pas un inconnu dans la section puisqu'il était vice-président jusqu'à présent. Ses objectifs

en tant que président: « donner satisfaction, tout simplement », explique-t-il, « je ne vais pas remuer dans les brancards, je suis un meneur d'hommes, oui, mais posé et assez terre-à-terre. »

Le calme après la tempête?

L'année s'annonce assez calme, mais bon « on se sait jamais trop à quoi s'attendre au niveau syndical ». Toutefois, « après la fusion de l'année dernière et les négociations CCT en passe de se terminer, les grosses craintes sont derrière nous. Les doutes commencent à se lever. On a désormais davantage de discussions avec le responsable d'unité. Ce rapprochement avec les « bleus » (les TL, en raison du logo) s'est bien passé. On reste les « verts » car les trains LEB ne changeront pas de « costume », mais on est plutôt gagnants suite au rapprochement des deux entreprises. Les projets par exemple avancent plus vite, les choses bougent plus rapidement. Le fameux passage à niveau non gardé de la Fleur de Lys (à Prilly) va être modifié et la sécurité s'en trouvera nettement améliorée. C'était un des points noirs de la circulation pour les conducteurs de trains. Tout comme à l'avenue d'Echallens, où tous les modes de transport cohabitent, un tunnel verra le jour dans quelques années. Le projet semble aller bon train alors qu'avant, lorsque le délégué syndical demandait des nouvelles auprès de la direction, tout était toujours secret ou politique, voire « compliqué ». Le responsable d'unité a également fait les démarches auprès de l'OFT pour l'acquisition de nouveaux trains. Les employés sont désormais plus au courant de l'avancée des projets et c'est tant mieux. Pour David Borel, il faut dire



David Borel est président de la section LEB depuis le 1^{er} janvier 2015.

que « les TL sont mieux structurés ». Et « qu'on a plus de poids auprès des politiques en étant avec les TL, car on est plus nombreux, tout simplement. »

Application de la CCT

Même si les employés LEB ont réussi à conserver leurs acquis dans la CCT (encore en cours de négociation), l'application de celle-ci suscite bien sûr quelques craintes. « Certains seront peut-être quelque peu déstabilisés par divers changements mis en place », conclut-il. Reste maintenant à David et son équipe à fixer l'assemblée de printemps et à rencontrer la direction pour se présenter officiellement.

Henriette Schaffter

BIO

David Borel est âgé de 31 ans, vit à Epalinges avec son épouse et leur fils âgé d'une année et demie et travaille au LEB depuis 2006. Après un apprentissage de polymécanicien dans le privé, il a effectué son école de recrues puis a été engagé au LEB. Il a travaillé un mois et demi comme auxiliaire à l'atelier puis a suivi une formation interne de conduite des trains. Il travaille maintenant aussi bien à l'atelier qu'à la conduite. Ses hobbies sont le modélisme ferroviaire, qu'il pratique au Swiss Vapeur Parc du Bouveret ainsi que... son métier! Puisqu'il voit son activité au LEB comme une passion! Et bien sûr, il aime passer du temps en famille.

Le comité

Voici les membres du comité au 1^{er} janvier 2015:

- président: **David Borel**
- secrétaire (jusqu'à l'AG de printemps): **Jean-Pierre Waldvogel**
- secrétaire (nouveau): **David Auberson**
- caissier: **Bernard Caillat**
- vice-président: **Laurent Guigoz**
- membres: **Franck Rochat et Daniel Jeanguenin**.

Le secrétaire syndical en charge de la section est **Christian Fankhauser**.

La section compte 62 membres, dont 12 pensionnés, avec un taux de syndicalisation avoisinant les 90 %.

Au LEB, le recrutement se fait de manière quasi automatique: « On s'approche assez vite des nouveaux arrivés... », explique David Borel.

Abolition du cours plancher

Danger énorme pour les salaires et les emplois

La décision prise la semaine dernière par la Banque nationale suisse (BNS) d'abolir le cours plancher de 1,20 franc pour 1 euro met en très grand danger les salaires et les emplois de l'économie d'exportation et augmente les risques de déflation en Suisse.

Même avec un cours de 1,20 franc pour 1 euro, notre monnaie était toujours nettement surévaluée. La suppression du cours plancher ouvre tout grand la porte aux spéculations sur le franc. Il faut donc s'attendre à ce que ce dernier s'apprécie de manière incontrôlée. L'économie d'exportation (industrie, tourisme) qui souffre, aujourd'hui déjà, de la surévaluation du franc, verra ses charges s'accroître. L'histoire de la politique monétaire de la Suisse montre que la BNS doit fixer un cours plan-



La décision de la Banque nationale suisse a fait l'effet d'une douche froide auprès des entreprises suisses et des syndicats.

cher pour le franc, implicitement ou explicitement. Après l'écroulement du système de Bretton Woods, le calme ne fut retrouvé, après une phase d'appréciation incontrôlée du franc, qu'avec la fixation d'un

cours plancher de 80 centimes pour 1 Deutsche Mark. Il ne fut jamais renoncé explicitement à cet objectif. Lors de l'introduction de l'euro, la BNS a défendu implicitement un cours plancher de 1,45 franc, respec-

tivement 1,50 pour 1 euro à travers sa politique en matière d'intérêts. Elle est coresponsable de la forte appréciation du franc par rapport à l'euro

intervenue à partir de 2010, parce qu'elle n'a pour la première fois plus défendu ces seuils implicites.

uss

INFO

Effets d'une appréciation du franc sur l'économie suisse

La Suisse étant une petite économie ouverte, le cours du franc influence fortement son évolution économique. Un aperçu des évaluations modélisées visant à chiffrer cette influence des taux de change le montre bien. Une appréciation du franc renchérit les exportations suisses par rapport aux produits étrangers. Simultanément, des produits étrangers deviennent meilleur marché pour la population suisse, ce dont souffrent les entreprises tournées vers le marché indigène. Si le franc s'apprécie de 10 %, environ 100 000

emplois disparaissent en l'espace de 3 à 5 ans. Parallèlement, l'inflation enregistre un net recul. La Banque nationale suisse (BNS) a pour mandat d'assurer la stabilité des prix et de tenir compte de l'évolution conjoncturelle. Comme le cours du franc a une grande influence sur l'inflation et la conjoncture en Suisse, il en découle indirectement qu'elle a aussi pour mandat de lutter contre les importantes fluctuations des taux de change. Elle a de ce fait implicitement également un objectif de taux de change.

INFO

Mai 68 est définitivement mort !

Wolinski et ses potes étaient des soixante-huitards attardés de la presse écrite. La publication Charlie Hebdo était au bord de la faillite. Leur assassinat sauvage, effectué par un commando lourdement armé, les a transformés en martyrs de l'Occident chrétien et capitaliste. Même le gouvernement américain s'est exprimé en français pour leur rendre hommage. La France, comme en 1914, appelle le peuple à l'Union sacrée. On croit rêver les yeux ouverts !

Il ne faut jamais oublier que pour obtenir le niveau de confort, de sécurité sociale et de liberté que nous avons, en Europe et en Amérique du Nord, il a fallu deux guerres mondiales. Si les femmes peuvent sortir seules dans la rue, en minijupe, les cheveux au vent, sans se faire violer ou jeter en prison, c'est grâce à Mai 68.

Certains hommes politiques, dans leur campagne électorale, ont dit « qu'il fallait en

finir avec l'héritage de Mai 68 ». Les événements dramatiques de ces derniers jours sont du pain béni pour celles et ceux qui veulent réduire la liberté d'expression et faire passer des mesures d'exception, comme le « Patriot act » aux Etats-Unis, dans une Europe en crise sociale aiguë. Le terrorisme se nourrit de la misère ou du désespoir d'une existence sans perspective. Au lieu de chercher à réduire le fossé entre les riches et les pauvres, le capitalisme du

XXI^e siècle accélère la prise de décisions antidémocratiques qui augmentent la fracture sociale. A Genève, dans les salons feutrés de l'OMC, ont lieu des négociations secrètes pour la conclusion des accords TISA et TAFTA. Lorsqu'ils auront supprimé, par la privatisation, les services publics, héritage précieux de la Guerre froide du temps de l'Union soviétique, il n'y aura plus de démocratie. Nous serons de retour au XIX^e siècle. Un cauchemar déjà

bien réel au sud de la Méditerranée. Aujourd'hui, comme au temps de l'époque coloniale, trafiquants d'esclaves et négriers agissent en toute impunité. Curieusement, les drones américains, téléguidés depuis un centre opérationnel situé aux alentours de Las Vegas, ne détruisent pas les riches demeures de ces nouveaux commerçants.

Jean-Claude Cochard, membre du comité de l'Union syndicale vaudoise.

L'USS dénonce la politique sociale suisse

Sans boussole sociale

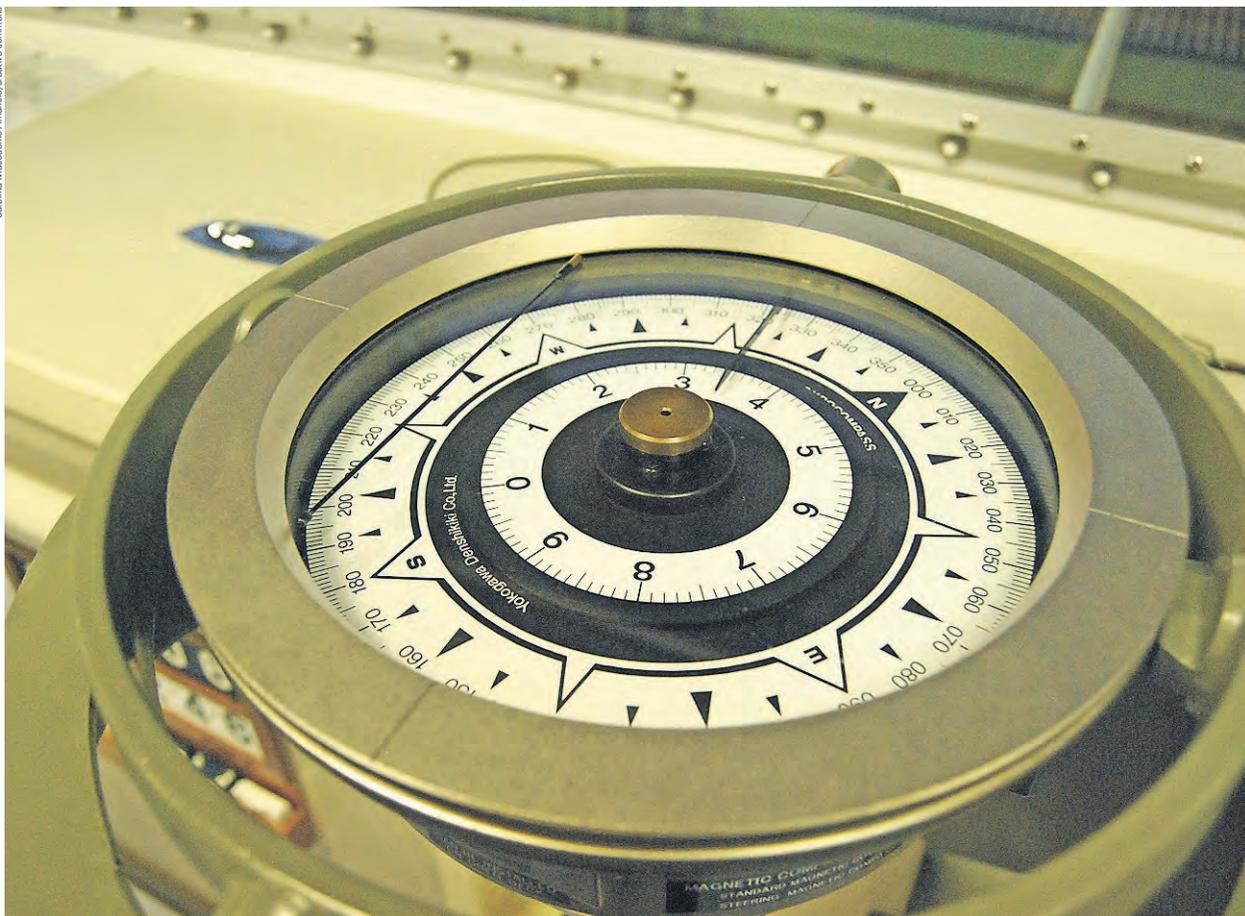
L'Union syndicale suisse estime que la politique du pays a perdu la boussole sociale et l'a fait savoir le 5 janvier dernier. L'USS demande des hausses de salaires pour les bas et moyens revenus. Pour réduire les inégalités.

Au lieu de corriger le fort creusement des écarts de salaire, les politiques ont augmenté, et non allégé, la charge supportée par les ménages de salarié-e-s ordinaires. C'est pourquoi l'USS veut des hausses de salaire pour les personnes à bas ou moyens revenus, en particulier pour les titulaires d'un apprentissage; cela par des réductions plus fortes des primes des caisses-maladie et un relèvement des rentes AVS.

Le tout dernier rapport de l'USS sur la répartition des revenus et de la fortune en Suisse ne laisse subsister aucun doute: les écarts de revenus entre les personnes à gros salaires et les salarié-e-s «normaux» continuent à largement se creuser. Depuis 1996, les salaires du 1% le mieux rémunéré ont augmenté, en termes réels, de 40% environ, alors que cette hausse n'était que de 8%, respectivement 12% pour les bas et moyens revenus. Et les personnes professionnellement actives au bénéfice d'un apprentissage (diplôme le plus élevé) ont dû se contenter de moins de 5%. L'évolution des revenus des personnes à la retraite est encore plus inégalitaire que pour les salarié-e-s, car les 2^e et 3^e piliers prolongent et accentuent à cet âge les déséquilibres de la vie active. S'y ajoute que, relativement à l'évolution économique, les rentes AVS perdent toujours plus de leur valeur et ne suivent pas le rythme de l'évolution des salaires.

Au lieu d'intervenir, les politiques ont même renforcé l'évolution toujours plus inégalitaire des salaires: les classes

Carolina Macatrinio Ambalco/creative commons



de revenu supérieur ont vu leur charge fiscale s'alléger (surtout impôts directs), quand les bas et moyens revenus voyaient la leur s'alourdir fortement, à cause de la hausse de taxes et, surtout, des primes des caisses-maladie. En fin de compte, le revenu réel des personnes à petits salaires a baissé de 200 francs (personnes vivant seules), respectivement de 190 francs (couples avec 2 enfants) entre 2002 et 2012. Le revenu des classes de revenu moyen a stagné, alors que le 1% le mieux rémunéré a eu 1930 francs respectivement 2860 francs de plus dans son porte-monnaie.

L'USS demande une hausse des subsides

Pour retrouver la boussole sociale, l'USS demande une hausse des subsides servant à financer les réductions des primes-maladie. Aucun ménage ne doit être contraint de consacrer plus de 10% de son revenu à ses primes; dans une

deuxième étape, l'objectif devra être de 8%, comme le but social formulé à la fin des années 1990, lors de la révision de la loi sur l'assurance-maladie.

Vu le résultat modeste des négociations salariales pour 2015, des hausses substantielles de salaire s'imposent pour les bas et moyens revenus, en particulier les titulaires d'un apprentissage. Des hausses générales sont nécessaires, dans le cadre des conventions collectives de travail, et non des hausses individuelles, car elles profitent avant tout aux revenus les plus élevés. Enfin, il faut développer l'AVS, une assurance au financement social, comme le demande l'initiative «AVSplus». Au lieu de l'affaiblir, comme le ferait le projet «Prévoyance vieillesse 2020» (relèvement de l'âge de la retraite des femmes, retrait partiel de la Confédération du financement de l'AVS, frein aux dépenses), il faut la renforcer. **USS**

IMPRESSUM

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

ISSN 1662-8462

Tirage: 10707 ex. (total 43612 ex.), certifié REMP au 14.11.2014

Editeur: SEV, www.sev-online.ch

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

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

Pré-presses: AZ Medien, Aarau; www.azmedien.ch

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

La prochaine édition de contact.sev paraîtra le 5 février 2015.

Le délai rédactionnel pour l'agenda est fixé au 29 janvier à 10h. Pour les annonces, le délai est fixé au 27 janvier à 10h.

Loisirs

Samedi 7 février 2015 ■ **CSC Lausanne**
Zofingen
Samedi 27 juin 2015
Tessin
section football

- WANTED -
- Footballeurs -

Le Club sportif des cheminots de Lausanne recherche aujourd'hui de nouveaux membres footballeurs afin de remonter une équipe romande qui participera aux compétitions organisées par l'Union sportive suisse des transports publics (USSC). Deux dates à retenir: 7 février 2015, tournoi « INDOOR » à Zofingen (6 – 8 joueurs) et 27 juin 2015, tournoi national au Tessin (12 – 14 joueurs). Renseignements et inscription sur www.cscl.ch. Bienvenue à tous!

ZPV Léman: des dossiers plein les bras

Dix membres de la ZPV sur les 265 de la section se sont réunis le 26 octobre lors de l'AG d'automne. Une minute de silence en mémoire des collègues, parents et amis disparus est observée. Le président Claude Gaille informe les sujets toujours en suspens à la section ou pas tout à fait clairs pour les collègues. Rappel concernant la défiscalisation de la carte FVP pour les agents de train, personnel RV, personnel Micronic, etc. Tous ces personnels sont exonérés, les collègues qui avaient déposé leurs cartes peuvent la reprendre sans attendre un an et sans payer les 90 fr., les cas de litige avec le fisc devront être transmis à Barbara Meyer des CFF (HR/VM). Un délai de 30 jours pour faire opposition est à disposition.

L'initiative émanant de notre section pour la suppression de la demi-indemnité de CT au profit de la pleine indemnité pour les dépôts et groupes mixtes ne concernent plus le dépôt de Sion qui a été reconnu comme dépôt à part entière, notre section n'est de ce fait plus directement concernée sauf pour les groupes mixtes.

Prime internationale: vu la tournure des événements et le fait que la prime internationale qui émanait de notre section va être attribuée au dépôt de Zurich pour les agents se rendant en Allemagne et en Autriche, la section a déposé une nouvelle initiative, s'intitulant «Prime Lyria» pour les agents engagés sur les TGV.

Pour les affaires des dépôts: à Lausanne, le projet des places de parc de Rosemont en remplacement des places de la plaque tournante est en stand-by, depuis juillet plus d'infos, le chef grandes lignes va s'occuper de faire avancer ce dossier.

Une collègue enceinte de Lausanne n'a pas reçu ses augmentations de salaire et s'est manifestée auprès du SEV, ce cas dure depuis 7 mois et les CFF n'ont toujours pas statué. Inacceptable!

Lors de l'assemblée des délégués ZPV en mai, le directeur de l'UTP, Ueli Stückelberger est venu nous parler du projet SWISS PASS. En voici les grandes lignes: carte plastique de couleur rouge qui aurait l'avantage d'être utilisée aussi bien comme AG que comme demi-tarif selon le choix du client, passer de

l'un à l'autre sans changer de carte, le contrôle se ferait de manière électronique et non plus à vue. Une démonstration nous a été faite qui ne s'est pas avérée très concluante. Lors de cette réunion, le projet des CFF de rendre les heures supplémentaires au personnel des trains, en été, fait beaucoup parler, les divisions P et VM doivent économiser 5 millions et veulent supprimer les tours K pendant la belle saison, la ZPV ne soutiendra naturellement pas ce projet.

Un catalogue de mesures sera établi: ne pas toucher au double accompagnement, ne pas régulariser seulement les comptes de temps positifs mais également les comptes négatifs, calcul par dépôt et limité dans le temps, la marge de manœuvre – 30 + 75 heures doivent être pris en compte, mesure limitée au changement d'horaire 2014 et on ne touche pas aux standards de qualité. Les négociations CCT CFF ont aussi été abordées. Des séances d'informations auront lieu pour les détails. Ceci dit, pour les AT, l'art BAR 7.6 reste valable et précise que les tours de réserve et les tours correspondants sont attribués suffisamment tôt. Un tel jour de travail comprend au moins 492 min de temps rémunérés.

Suite à la création de l'amicale des agents de train Léman le 13.2.2014, un montant a déjà été transféré sur le compte de l'amicale. Une proposition est faite pour transférer la totalité des actions de la SCHL et de la FSG de la ZPV Léman sur le compte de l'amicale.

Discussion nourrie également et nous arrivons à la conclusion que nous devons préserver l'argent qui a été épargné par les collègues syndiqués dans la section, cette initiative est motivée par le fait que les fonds n'iront pas dans une future caisse centrale que la ZPV pourrait être amenée à créer à l'avenir. Proposition acceptée à l'unanimité, les actions SCHL et FSG seront donc transférées dans la caisse de l'amicale des agents de train Léman et relibellées.

Des remerciements et des félicitations également aux collègues ayant 25 et 40 ans de fidélité à notre syndicat: 25 ans: R. Cuni, M. Eigenheer, J.-P. Simonne. 40 ans: XX. Roy.

Le secrétaire de la section

Sous-fédérations

Samedi 7 mars ■ **LPV A40-B100**

Kolpinghaus
Olten
10h à 14h

**Assemblée 2015
AV / TOCO / AZG Aus-
kunft**

Au menu, la CCT, Toco et la Loi sur la durée de travail (LDT). L'assemblée se tiendra en allemand. Une traduction simultanée sera organisée en français et en italien si un participant le demande d'ici au 13 février 2015.

Pensionnés

Mardi 27 janvier ■ **Amicale des pension-
né(e)s du Jura bernois et
de Bienne romande**

Coop Centre de la
Gare de Bienne
Dès 14h

2015... Nouvelle année, nouvelles rencontres. N'oubliez pas la première rencontre. Vous êtes tous les bienvenus avec vos bonnes résolutions ainsi que votre bonne humeur... En espérant que vous avez tous bien passé le cap de la nouvelle année. A tout bientôt.

Notre dévoué serviteur, Jacques

Sections

Dimanche 25 janvier 2015 ■ **LPV Section Brigue**

17h
Restaurant
«Malteserkreuz»,
à Glis.

Assemblée générale

Tous les collègues actifs et pensionnés sont cordialement invités à cette assemblée. L'invitation détaillée avec l'ordre du jour est affichée dans le dépôt P + G. Nous espérons vous voir nombreux.

Le comité

Préavis - Congrès SEV 2015

Le 78° Congrès SEV aura lieu le 28 mai 2015 à Berne.

Ordre du jour:

- Ouverture du congrès
- Vérification des mandats
- Election des scrutateurs et de la secrétaire du jour
- Procès-verbal de décisions du 77° congrès ordinaire des 23 et 24 mai 2013
- Exposé du président SEV
- Elections
 - Présidence du comité SEV: période administrative 2015/2016
 - Commission de gestion SEV (CG SEV), membres
- Rapport social SEV 2015
- Propositions de la commission de gestion SEV (CG SEV)
- Textes d'orientation 2015 – 2017
- Propositions au congrès
- Révision des statuts et règlements SEV
- Résolutions
- Divers.

Propositions au Congrès:

Les propositions peuvent provenir :

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

Les propositions doivent parvenir par écrit au secrétariat central SEV à Berne deux mois avant le Congrès, donc au plus tard le vendredi 27 mars 2015.

Comité SEV

■ PV Genève

Un Noël joliment réussi

119 collègues et convives sont présents dans «notre» traditionnelle salle à l'UOG le 9 décembre.

Notre président Serge Anet donne quelques informations. Il cite les excusés (ceux de «dernière» minute ont permis des repêchages dans la liste d'attente). 15 collègues nous ont quittés, parmi lesquels André Balmer qui nous régala depuis plusieurs années de ses glaces aux multiples parfums. Emotion! Notre principe de Noël solidaire est maintenu, des 15 francs demandés pour le repas, 2 francs vont à ceux qui ont moins de chance. La section double la mise, nous verserons donc 500 francs à la Chaîne du Bonheur. FVP: quelques adaptations de prix dès le 14 décembre prochain. Notre ancien employeur refuse toujours «d'indexer», même modestement, le BON de 100 francs. TPG: la grève a été un succès syndical. Serge admet qu'il était très sceptique sur cette grève dite préventive! Le résultat est meilleur que ce qu'il craignait, bravo. Le «BON de 50 francs» valable sur UNIRESO, privilège des membres de la PV Genève, sera



De g. à dr. Gabriel Vienne, Martial Eggs, Alfred Antenen, Francis Clerc, Francis Laurent, André Broye, René Gosteli, John Davaz, Michel Sartoretti, Bernard Brandt, René Jaccoud, Serge Anet.

probablement sacrifié sur l'autel des coupes budgétaires. Les seniors verront le prix de leur abonnement annuel baisser à 400 francs. CPS: le taux de couverture est à 104%. La tendance à la hausse est faible, mais continue! L'aide des actifs, pour payer nos rentes, est toujours nécessaire. Serge continue avec la distribution des diplômes SEV pour 40, 50 et 60 années de sociétariat, il y a aussi cette année des 70 ans de SEV et même 71 (là, ce sera rétroactif). Présents: Martial Eggs 40, Alfred Antenen 50, Bernard Brandt 50, André Broye 50, Francis Clerc 50, Francis Laurent 50, John Davaz 60, René Gosteli 60, Michel Sartoretti 60, Gabriel Vienne 70 et René Jaccoud 71. Excusés: Bernard Bardet 50, Francis Roulin 50, Christiane Thi-

baud 50, Gaston Autier 60 et Louis Hostettler 70. En EMS: Roger Chevallaz 60 et Fernand Michel 71. Manquaient: Jean Fleury 40, Hugo Ravier 40, Ernest Jallard 50, Daniel Jaquet 50, Gilbert Bersier 60, Ulysse Diserens 60 et Christian Trachsel 60. L'apéritif est servi au foyer. Il est suivi du repas concocté par José Vidreiro (le gérant de la buvette de l'UOG) assisté d'un apprenti, du comité et de «ces dames»! Merci à Angèle, Claudine, Monique, Nicole et Vreni, sans oublier Rita (membre du comité). Les bricelets d'Angèle Delaquais et de Julie Vuichoud ont été très appréciés. L'animation musicale était assurée par l'orchestre Melody avec notre membre et ami Roger Wyss.
Le secrétaire SEV-PV Genève, Bob

■ Commission centrale TS

Discussion sur la sécurité

Les CFF tiennent à leur image de marque concernant la sécurité au niveau technique. Pour cette raison, la sécurité revêt une grande importance aux CFF et figure parmi les trois objectifs principaux de l'entreprise. Lors de cette discussion sur la sécurité entre les partenaires sociaux, la situation de l'application des mesures 2014 a été présentée.

Le programme Entreprise 2015

Mesures conformes à la direction stratégique: sécurité de la clientèle pour l'accès aux trains; culture de sécurité de haut niveau; haute fiabilité de tous les processus de production relevant de la sécurité; augmenter la culture de sécurité en innovant; utiliser le potentiel technique pour la sécurité. En plus des chiffres liés à la sécurité qui sont importants pour la gestion, pour la direction de la sécurité il faut suivre l'évolution d'autres chiffres: la satisfaction de la clientèle – le sentiment de sécurité; accidents de clientèle lors de l'utilisation des trains; cas liés aux signaux principaux et reconnaissance fiable des signaux; état du matériel roulant et de l'infrastructure sur le plan technique.

Distance séparant les axes de deux voies (entraxe)

Selon l'Ordonnance sur les chemins de fer (OCF), l'entraxe est réglé à 3,80 m sur les tronçons, dans les gares normalement à 4,50 m et exceptionnellement à 4,20 m. L'entraxe dans les gares peut se réduire à celui prévu pour les tronçons s'il est assuré que dans cet espace, aucun service régulier n'est exécuté. Les distances de <3,80 m doivent être évitées. Dans la gare de Zurich Oerlikon, l'OFT a décidé de poser dans les entraxes (3,80 m) un tableau d'avertissement entre les deux voies qui signale que la fermeture concerne les deux voies. Avec le changement de philosophie des CFF qui demande qu'à l'avenir, entre les voies principales, on «détermine suffisamment de distance entre les voies», on va dans la bonne direction en ce qui concerne la sécurité. Lorsqu'on n'a pas de distance déterminée, il faut considérer qu'il n'y a «pas assez de distance entre les voies». Un projet de directives à ce sujet est établi pour une modification des PCT pour 2016. La prochaine séance similaire aura lieu le 7 mai et la prochaine séance de la commission centrale le 27 février.

RPV

Rapport de décembre

La commission centrale (CoCentr) s'est réunie le 15 décembre à Buchs lors de sa séance ordinaire.

Le président central (PC) informe sur les sujets CFF et sur d'autres sujets qui y sont liés. A la division P, le service de nettoyage mobile a fait ses preuves, il est renforcé surtout par du personnel temporaire. Le système de planification Sopre est pour l'instant suspendu mais le projet continue d'être développé. La suppression de postes à Coire n'a pas amené de transfert dans le CMT. MIT «Relier les collaborateurs» ne sera introduit dans toute la surface à P que lorsqu'il sera fonctionnel. Chez Cargo, les minutes ont

été adaptées pour le service d'inspection du train visant à repérer les risques (ITR). La CN s'est réunie encore une fois en décembre afin de discuter des points en suspens concernant Caros. Dès janvier, le groupe de travail va traiter ce dossier de manière plus approfondie. On est curieux de voir l'évaluation détaillée de la satisfaction du personnel aux CFF. On a également pris connaissance de la situation des négociations salariales. L'effectif des membres de la RPV est actuellement de 1286 personnes, dont 44 nouvelles adhésions. Une conférence CCT extraordinaire aura lieu le 26 février 2015 sur le thème des «mesures de stabilisation de la CP CFF».
RPV

Décès

- Arn Frieda**, veuve de Walter, Worben; décédée dans sa 97^e année. PV Biel-Bienne.
- Beuret Regina**, veuve de Reymond, Bienne; décédée dans sa 90^e année. PV Biel-Bienne.
- Bongni Karl**, conducteur de tracteur, Lyss; décédé dans sa 100^e année. PV Biel-Bienne.
- Borgeaud Pierre**, chauffeur, Morrens VD; décédé dans sa 92^e année. PV Vaud.
- Burri Madeleine**, veuve de Otto, Gy; décédée dans sa 87^e année. PV Genève.
- Catillaz Yvan**, menuisier, Roche VD; décédé dans sa 56^e année. VPT La Plaine-du-Rhône.
- Chollet Rosa**, veuve de Frédéric, Lausanne; décédée dans sa 92^e année. PV Vaud.
- Curchod Roland**, surv dep pens, Vallorbe; décédé dans sa 94^e année. PV Vaud.
- Fink Fritz**, maître artisan, Bületigen; décédé dans sa 73^e année. PV Biel-Bienne.
- Freymond Anna**, veuve de Roger, Lausanne; décédée dans sa 97^e année. PV Vaud.
- Gerber Hedwig**, veuve de Ulrich, Busswil b. Büren; décédée dans sa 93^e année. PV Biel-Bienne.
- Laville Denise**, veuve de Germain, Porrentruy;

- decédée dans sa 83^e année. PV Jura.
- Lenoir Nelly**, veuve de Ami, Châtelaine; décédée dans sa 95^e année. PV Genève.
- Löffel Ernst**, surveillant, Worben; décédé dans sa 95^e année. PV Biel-Bienne.
- Luescher Roland**, chef de bureau d'exploitation, Moutier; décédé dans sa 79^e année. PV Jura.
- Martin Odile**, veuve de Lucien, Lausanne; décédée dans sa 94^e année. PV Vaud.
- Merminod Ginette**, Argelliers; décédée dans sa 79^e année. VPT TPG Retraité-e-s.
- Moll Denis**, chef de manœuvre, Troistorrents; décédé dans sa 71^e année. PV Valais.
- Pauli Esther**, Versoix; décédée dans sa 92^e année. PV Vaud.
- Privet Robert**, chef de halle, Lausanne; décédé dans sa 90^e année. PV Vaud.
- Schweizer Irma**, veuve de Hans, Port; décédée dans sa 87^e année. PV Biel-Bienne.
- Sunier Roland**, pens., Bienne; décédé dans sa 89^e année. VPT TPG retraité-e-s.
- Wehrle Oskar**, conducteur de tracteur, Bienne; décédé dans sa 91^e année. PV Bienne.

Angle droit

Le SEV soutient aussi les coiffeurs

Etre membre au SEV, ça vaut la peine. Et même lorsqu'on ne travaille pas dans les domaines habituels, à savoir les transports publics.

Les parcours professionnels ne sont plus aussi rigides qu'une fois. Il peut donc arriver que la protection juridique du SEV défende des personnes actives dans des domaines peu habituels pour le syndicat... dans la coiffure par exemple!

Lorsque Liane Neher* a suivi une deuxième formation d'agente commerciale des trains, elle est entrée au SEV. Comme ses collègues étaient nombreux à être syndiqués, c'était tout naturel pour elle d'entrer au SEV.

Fidèle au SEV

Liane est ensuite revenue à son premier métier de coiffeuse et n'a vu aucune raison de quitter le syndicat. Elle est donc restée affiliée comme «membre externe» (beaucoup ne le savent pas, mais environ 900 membres ne travaillent pas dans les transports publics et sont donc dans cette catégorie).



Agent de train ou coiffeuse? Le stress touche malheureusement les deux professions. Il faut se protéger, conseille-t-on.

L'ambiance se détériore après la démission

Les conditions de travail n'étaient pas mauvaises, on peut laisser cela à l'employeur. Mais toujours faire des heures supplémentaires était pénible. Après dix mois, Liane a donné sa démission. Son employeur

n'était pas très content et lui a retiré alors 600 francs du salaire suivant. Ceci étant selon l'employeur la participation à des coûts de formation continue à Paris. Avant la démission, cette formation continue était censée être un cadeau pour la remercier d'avoir annulé des

vacances afin de dépanner au salon.

Les avocats entrent en jeu

Liane s'est alors adressée à la protection juridique en expliquant qu'elle n'avait jamais été dédommagée pour les heures supplémentaires fournies et qu'elle n'avait pas non plus reçu de certificat de travail. Le SEV a mandaté un avocat qui a pris l'affaire en main et s'est adressé à l'ex-employeur de Liane, qui a elle-même contacté sa protection juridique. Ainsi Liane a obtenu un certificat de travail. Après plusieurs courriers, les deux parties ont également finalement pu se mettre d'accord sur l'argent, l'employeur étant d'accord de reverser une partie de la somme demandée par Liane, si Liane renonçait à

passer devant le tribunal du travail.

Fin du conflit après 3 mois

Pour en finir avec cette affaire rapidement et simplement, Liane, qui travaillait alors à nouveau comme agente commerciale des trains depuis un bon moment, a choisi cette façon de régler les choses, hors tribunal. Trois mois s'étaient écoulés depuis son appel à la protection juridique du SEV. Moralité de l'histoire: ça vaut la peine d'être syndiqué et donc de pouvoir compter sur la protection juridique du SEV, si on travaille dans les transports publics mais également si on travaille dans d'autres domaines!

La protection juridique SEV

* nom modifié

vpt. Recrutement 2015

L'action à succès continue !!!

- CHF 50.— pour la section jusqu'à un max. de 20 nouveaux membres.
 - Pour le recrutement de plus de 20 membres, un forfait supplémentaire de Fr. 500.— sera accordé.
 - Les dix sections qui, par rapport au pourcentage auront augmenté le plus leurs effectifs, bénéficieront d'une prime supplémentaire.
- Les versements se feront en faveur des sections.
 - Paiement des primes après la fin de l'action.
 - Les éventuelles questions concernant l'action de recrutement sont à adresser à : gilbert.dalessandro@vpt-online.ch



Après la formidable année 2014, la VPT sera mise à l'épreuve. Ensemble, nous allons atteindre notre objectif !!!

„never change a winning team“

Objectif = 11'000 membres

Cours CCT CFF/CFF Cargo SA

Ce cours se concentre sur la nouvelle CCT CFF et CCF Cargo qui vient d'être négociée. Les CFF et les syndicats ont pu se mettre d'accord sur une nouvelle convention collective. Comme toujours, les négociations ont apporté beaucoup de nouveautés et de modifications dans la CCT.

Utilité du cours

Les participantes et participants prennent connaissance des contenus de la nouvelle CCT ainsi que de leur application.

Public cible

Collaboratrices et collaborateurs de CFF et de CFF Cargo

Modération

Daniel Froidevaux, secrétaire syndical SEV
Jean-Pierre Etique, secrétaire syndical SEV

Dates et lieux

Mardi 24 février 2015	Berne (SEV, secrétariat central, Steinerstrasse 35)
Mardi 10 mars 2015	Lausanne (SEV, secrétariat régional, avenue d'Ouchy 9)

Frais

Membres:	gratuit
Nom-membres:	250 fr.

Inscription

Secrétariat régional SEV, Formation, avenue d'Ouchy 9, 1006 Lausanne, tél. 021 321 42 52, fax 021 321 42 51, e-mail: bildung@sev-online.ch

L'écotaxe française: de coûteux allers et retours

Mieux vaut un très long parcours menant à la destination voulue qu'une succession de trop rapides allers et retours. Cette observation sentencieuse peut surprendre le voyageur mais pas le législateur ni l'auteur de projets importants. Celui qui fait des lois ou construit des infrastructures sait bien que les unes et les autres ont besoin d'un long temps de réflexion, de préparation, de discussion et de concertation avant même la décision qui permettra leur mise en œuvre. Ainsi le veulent les procédures démocratiques; efficaces dans la durée, elles exigent une belle persévérance et une bonne compréhension des gens et des choses. Les dictatures et les régimes centralisés fonctionnent certes plus vite, mais avec une efficacité toute apparente et une validité le plus souvent limitée, voire éphémère. Par exemple: l'aventure, presque une parabole, de l'écotaxe sur les poids lourds à la française. Entre un engagement formel du Grenelle de l'environnement pris en 2008 et la convention d'indemnisation passée avec Ecomouv' au 31 décembre dernier, se seront écoulés près de six ans d'une valse-hésitation épuisante et tristement spectaculaire: deux pas en avant, trois glissés de côté et autant en arrière jusqu'à la fin de la danse, sifflée en juillet 2014 par Ségolène Royal, ministre opposée à «l'écologie punitive». Tout semblait en bonne voie en 2009, quand les députés votèrent à la quasi-unanimité – mais en vitesse – une politique comprenant une taxation des poids lourds circulant sur les grands axes du réseau routier français. L'appel d'offres déboucha sur l'adoption du système de perception Ecomouv'. Cette société, chargée de la collecte et de la gestion de l'écotaxe, obtint une concession pour treize ans, dont une vingtaine de mois pour la mise au point et la planification. Malgré les aléas politiques et les



résistances locales, notamment en Bretagne, pas moins de 173 portiques sont installés sur tout le réseau français, munis de dispositifs contrôlant les boîtiers embarqués sur les camions dûment enregistrés auprès de bornes désormais bonnes pour la casse. Créée en 2011, la société italo-française Ecomouv' a cessé ses activités le 9 décembre 2014. Ses 200 salariés, pour la plupart occupés dans la région de Metz, perdent leur travail. Ce grave gâchis social se double d'une très mauvaise affaire fiscale et financière pour l'Etat: au lieu des 1200 millions d'euros de recettes annuelles après sa mise en vigueur, l'écotaxe aura produit une facture totale de 800 millions d'euros, soit 403 millions payables au 2 mars prochain pour l'indemnisation de la société Ecomouv' après la rupture unilatérale du contrat à fin octobre dernier et 390 millions pour le remboursement en dix ans des emprunts bancaires contractés par ladite société pour financer des activités définitivement interrompues après des années de recules et suspensions diverses. D'autres aspects méritent considérations et regrets. Certains se méfieront encore davantage des partenariats publics-privés en général, alors que l'échec est en l'occurrence imputable à l'un des contractants – l'Etat et pour un dixième la SNCF – qui s'est montré d'une inconstance inadmissible. En comptant Jean-Louis Borloo, à l'origine du Grenelle de l'environnement qui retient en 2008 la proposition d'écotaxe au grand dam des transporteurs routiers, le ministre de l'environnement a vu défiler sept titulaires en six ans, dont déjà quatre sous le mandat de François Hollande. Pour l'heure dernière de la série, Ségolène Royal est Ministre de l'Ecologie, du développement durable et de l'énergie depuis avril 2014. Un tel carrousel nuit évidemment à la conduite d'une politique suivie et conséquente.

Là où le système politique français pêche par excès de centralisation et de précipitation autoritaires, la Suisse s'offre le luxe d'une démultiplication des consultations et des compétences. Autant dire que les processus de décision s'allongent, au gré des concertations et des interventions des organes de pression extraparlimentaires. Ainsi, la Redevance poids lourds liée aux prestations (RPLP), introduite au 1^{er} janvier 2001 et reconnue comme exemplaire sur le continent, a une très longue préhistoire. Car il aura fallu une vingtaine d'années d'études et de débats pour passer d'une taxe forfaitaire à une indemnisation des prestations effectives aux camions de plus de 3,5 tonnes, mesurées en kilomètres parcourus sur territoire suisse, en poids total autorisé et en émissions du véhicule. Ces vingt ans ont vu passer le débat sur la mort des forêts, le succès décisif de l'initiative des Alpes, la conclusion nécessaire de l'Accord de transit avec l'Union européenne, les interventions à Berne et à Bruxelles des transporteurs de l'ASTAG. Détermination et persévérance dans la poursuite de l'objectif RPLP ont fini par l'emporter. Moyennant quoi, la RPLP rapporte environ 1,5 milliard de francs par an. Une manne que se partagent les cantons, qui affectent leurs 500 millions à la couverture de coûts engendrés par le trafic routier, et la Confédération qui utilise ses deux tiers comme contributions au financement de grands projets de transports publics. Pas question ici de condamner une méthode de gestion du débat public fondée sur la confrontation abrégée par une décision de l'autorité. Pas question non plus de glorifier la concertation indéfiniment prolongée par la prise en considération des intérêts divergents. Il faut relever combien le pragmatisme terne de la politique des petits pas dans la bonne direction et des grands parcours s'avère efficace et surtout adéquate dans une démocratie pacifique,

Hommage à un grand cheminot (Edgar Styger, décédé le 11 décembre dernier)

Dans le contexte de lutte des classes qui a prévalu au XX^e siècle et qui revient en force aujourd'hui, dans une Europe en crise, il n'est pas commun qu'un syndicaliste rende hommage à son ancien patron. Mais Edgar Styger fut un entrepreneur d'exception à la tête de la Compagnie du Chemin de fer Montreux-Oberland bernois (MOB). Il y a quarante ans, les entreprises de chemins de fer ne savaient pas comment lutter contre l'érosion de la fréquentation des trains, particulièrement

sur les lignes régionales, malgré une modernisation exemplaire du matériel roulant. Pour le 75^e anniversaire du MOB, Edgar Styger, jeune directeur de la compagnie, avait eu l'idée de construire une voiture panoramique et climatisée. Un projet révolutionnaire pour l'époque en Suisse. Le succès fut considérable auprès du public. Le MOB décida la mise en service de plusieurs trains complètement panoramiques. Accueillies fraîchement par l'industrie ferroviaire, aux mains de la Suisse alémanique, les innovations du MOB ont pourtant été reprises par les CFF, sur la ligne du Gothard et par les opéra-

teurs ferroviaires de Suisse centrale et des Grisons.

Edgar Styger fut aussi l'instigateur du projet dit du «Troisième Rail» qui aurait permis aux trains du MOB de relier le lac Léman au lac de Thoune, sans rupture de charge à Zweisimmen. Un vieux rêve des Vaudois qui date de 1890 et qui n'est pas encore réalisé! Edgar Styger fut encore un armateur visionnaire, à la tête de la Compagnie générale de navigation du lac Léman. Il dépoussiéra l'image de la CGN en lançant le navire «M/S Lausanne», le seul trois ponts des lacs suisses et la revaporisation du bateau «S/S Montreux».

Il n'était pas toujours facile de travailler sous les ordres d'Edgar Styger. Mais il avait une grande estime pour le travail des cheminotes et des cheminots et savait les apprécier à leur juste valeur. Pour rappeler l'esprit de pionnier du MOB, j'ai proposé que la première voiture panoramique du réseau ferroviaire helvétique soit repeinte dans ses couleurs d'origine et prenne place, à côté du Mésoscaphe rénové, au Musée des transports, à Lucerne.

Jean-Claude Cochard, *Les Avants*

COURRIER DES LECTEURS

Le Service pour les annonces confidentielles entend contribuer à la prévention des accidents

Affronter les erreurs

Il y a un an, la division Infrastructure a créé le Service pour les annonces confidentielles afin de recueillir des informations sur les accidents évités de justesse et améliorer ainsi la sécurité.

Nous avons tous, une fois ou l'autre, eu la sensation de l'avoir échappé belle grâce à une bonne dose de chance. Qui nous a permis d'éviter les conséquences d'un malentendu ou d'une erreur. Réfléchir à ces situations permettrait d'éviter qu'elles ne se répètent.

Améliorer la sécurité

Au travail, il est donc important de pouvoir annoncer des accidents mineurs évités ou des erreurs sans s'exposer à titre personnel.

I-B a ainsi créé le Service pour les annonces confidentielles qui, selon une déclaration d'intention signée de sa direction, des partenaires sociaux et de la CoPe, veut prévenir les acci-



Parole d'expert:

La sécurité peut toujours être améliorée. Grâce à des suggestions inattendues aussi.

Ensemble pour la sécurité.

La sécurité est un thème central pour les CFF. Le Service pour les annonces confidentielles veut y contribuer.

dents, afin d'améliorer donc de manière sensible la sécurité. Un service similaire existe aussi au sein du trafic voyageurs. Le service dispose de son propre site internet et donne la possibilité de faire une annonce par le biais d'un formulaire, par courrier ou par téléphone. Le recours à ce service pour lequel travaillent sept

personnes de confiance couvrant tout le secteur devrait néanmoins rester l'exception, étant donné que les cas devraient être annoncés par le biais d'ESI.

L'important c'est l'incident, pas celui qui l'annonce

Sandra Schiess est une de ces sept personnes. Employée au

sein de la Gestion des demandes et des projets à Berne, elle précise que le service doit d'abord s'occuper de ce qu'il s'est passé et ne pas s'intéresser à qui l'annonce.

Les informations concernant des problèmes personnels, avérés ou non, relatifs à l'état de santé physique ou psychique de collègues, ne sont

pas enregistrées. De même les situations tendues ou délicates au sein d'une équipe ne font pas partie des infos susceptibles d'être reçues.

En faveur du personnel

Le Service pour les annonces confidentielles analyse le problème en essayant de trouver une solution, tout en garantissant l'anonymat de la personne ayant fait l'annonce de sorte à éviter que la situation ne se reproduise pour améliorer la sécurité du transport ferroviaire et du personnel.

Attirer l'attention

Peter Käßler, président central de la sous-fédération administration et services est convaincu de l'utilité du service: «Le but est de défendre les personnes de situations d'insécurité et de dangers, que ce soit du personnel ou des usagers. Parfois, la pression est telle qu'elle empêche de travailler avec la prudence et le soin nécessaires. Dans ces situations, il est important d'attirer l'attention sur le problème sans devoir s'exposer.» pan/vbo

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



Le concours de contact.sev

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

Le ou la gagnant(e) tiré(e) au sort parmi les réponses correctes recevra

40 francs en chèques Reka.

Solution du concours paru dans contact.sev n° 24:

la gare de Baden.

Le sort a désigné **Felix Feiner**, domicilié à Wettingen et membre de la PV Argovie.

Il 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 28 janvier 2015