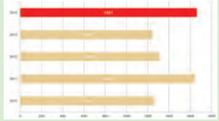


2014: année record

Le SEV a recruté un nombre record de membres l'année dernière.

Page 2



Un membre recrute un autre membre

La campagne de recrutement 2015 se base sur un principe éprouvé et reconnu. Et il y a à nouveau des primes attractives en jeu.

Page 2

1800 nouveaux membres: un objectif élevé

Pour la première fois de son histoire, le SEV se donne un objectif chiffré. Celui qui y participe le plus activement sera récompensé.

Page 2

ENSEMBLE NOUS SOMMES TOUJOURS PLUS FORTS

Les membres
renforcent le **SEV**:

**RECRUTE DES COLLÈGUES, FAIS-LES
ADHÉRER AU SEV ET TU RECEVRAS DE
NOUVELLES PRIMES ATTRACTIVES**

3

POUR 3 NOUVEAUX MEMBRES RECRUTÉS :

une **lampe de poche** menue mais puissante, avec design SEV, utilisable au quotidien pour le travail ou les loisirs.

9

POUR 9 NOUVEAUX MEMBRES RECRUTÉS :

libre choix entre un **appareil photo digital** pour les esprits aventuriers, ou un **bon** pour une **escapade de détente** qui fait du bien.

2014 a été l'année qui a connu le plus de succès en matière de recrutement au SEV, depuis longtemps

Beau succès de « Via SEV »

L'action de recrutement 2014 s'intitulait « Via SEV ». Elle a conduit à un record de nouvelles adhésions.

Cela faisait longtemps que le recrutement de nouveaux membres n'avaient eu autant de succès au SEV. En 2014, ce ne sont pas moins de 1661 nouvelles adhésions qui ont été enregistrées! Deux éléments importants expliquent ce bon résultat: une campagne attractive certes, mais surtout un grand travail syndical, comme la conclusion de la CCT CFF et la lutte aux TPG.

Comme le nombre de démissions est resté bas l'année dernière, le résultat final est nettement meilleur que pour les années précédentes. Certes, on n'a pas encore réussi à compenser tous les décès mais

avec 550 membres en moins, le recul est bien limité.

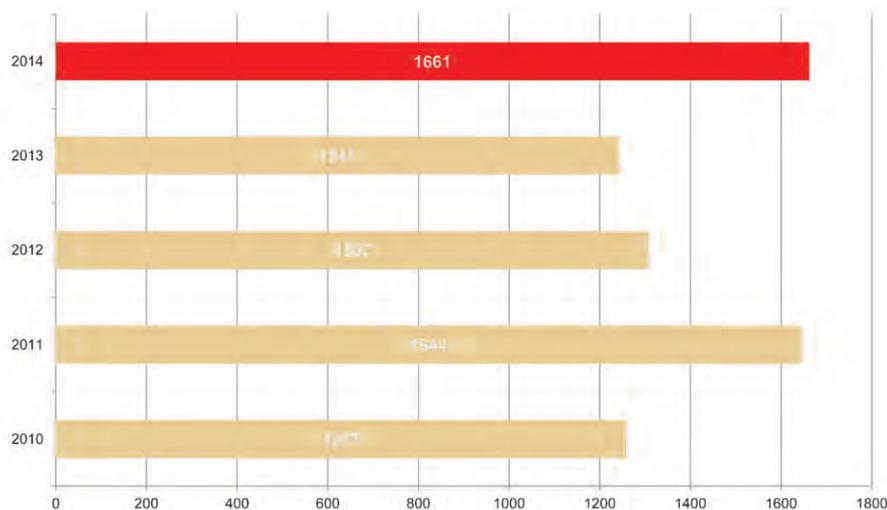
Le 7 février, les recruteurs seront remerciés comme il se doit lors d'une petite fête durant laquelle ils recevront leurs primes: un sac à dos pour qua-

tre recrutements, une valise à roulettes pour huit recrutements.

Cette année, en 2015 donc, il y aura des primes pour trois et neuf recrutements. L'objectif est plus élevé cette année, le

SEV montre ses ambitions... Et les meilleurs auront encore des primes supplémentaires (voir article ci-dessous)!

pmo/Hes



Nouvelles adhésions au SEV: l'année 2014 surpasse les années précédentes.

Matériel dans les boîtes aux lettres

Tous les membres actifs du SEV ont reçu un courrier ces derniers jours. Comme l'année dernière, chaque membre d'une section d'actifs reçoit trois prospectus à domicile, afin qu'ils puissent tous participer au recrutement. Les trois prospectus suffisent à recruter trois personnes et obtenir ainsi la première prime de l'action 2015. Des prospectus supplémentaires sont bien sûr à disposition au SEV.

L'inscription peut également se faire facilement via internet, à tout moment, en allant sur www.sev-online.ch puis en cliquant sur « Adhérer maintenant! » ou en utilisant le code QR ci-dessous.

Chez les pensionnés, seules les personnes ayant une fonction dans les sections reçoivent le courrier, comme convenu avec le président central.

INFO

Campagne 2015: ensemble on est toujours plus forts

Les «membres recrutent les membres» reste le principe de base du SEV. La campagne de recrutement 2015 qui débute ces jours ne déroge pas à la règle. Sous le slogan: «Ensemble nous sommes toujours plus forts».

Il est aussi question de force lorsqu'il s'agit des primes que les meilleur-e-s recruteurs et recruteuses recevront.

■ Pour **3 nouveaux membres recrutés**: une petite lampe de poche, mais puissante, avec design SEV, utilisable au quotidien pour le travail ou les loisirs.

■ Pour **9 nouveaux membres recrutés**: libre choix entre un appareil photo digital pour les esprits aventuriers, ou un bon pour une escapade de détente qui fait du bien.

Pa railleurs, avec **une prime spéciale** le SEV vise un

objectif commun, il veut se renforcer grâce à vous, les recruteuses et recruteurs. Lorsque 1800 nouveaux membres seront recrutés pour le SEV, les meilleur-e-s recruteurs et recruteuses seront invités à participer tous ensemble à une excursion culinaire. De plus amples détails seront donnés en temps voulu.

Il va de soi que pour chaque membre recruté, indépendamment de l'action de recrutement, la prime de 50 francs en espèces reste valable.

Voici comment ça marche

Les nouveaux membres recrutés durant l'année civile 2015 sont pris en compte. Jusqu'au 30 novembre 2015 plusieurs journées d'action sont organisées pour nous permettre de nous renforcer.

Nous mettrons l'accent sur les journées du 5 mars, du 4 mai et du 30 novembre. Comme l'année passée, l'action de recrutement sera suivie de près par notre journal syndical *contact.sev*. Les primes seront remises début 2016 dans un cadre festif. Celui ou celle qui ne pourra pas participer à cette fête recevra sa prime par la poste. Les détails sur les primes seront publiés durant l'année dans *contact.sev*.

Au cours de cette action de recrutement, les primes seront à nouveau cumulées: celui ou celle qui recrute 9 membres recevra la lampe de poche et pourra choisir la deuxième prime (appareil photo ou bon de détente). Il n'est pas prévu d'octroyer plusieurs fois ces primes.

Les meilleurs arguments de recrutement

■ Le SEV se bat pour de meilleures conditions de travail et d'engagement.

■ Le SEV négocie avec succès des conventions collectives de travail.

■ Le SEV te conseille en cas de problèmes sur ton lieu de travail.

■ Le SEV t'offre une protection juridique professionnelle.

■ Le SEV défend tes intérêts au niveau politique.

■ Au SEV tu peux t'engager activement.

■ Le SEV t'informe par son journal *contact.sev* et son site internet www.sev-online.ch.

■ Au SEV tu peux rencontrer des personnes qui ont les mêmes intérêts que toi.

■ Le SEV t'offre diverses prestations très variées: un choix de cours pour une formation spécifique et professionnelle, un soutien dans les situations difficiles avec des prêts et crédits, une offre de vacances à bon prix. Pour adhérer **au plus vite**: scanne le code QR avec ton smartphone ou ta tablette et remplis le formulaire sur ton écran.



TL-LEB: les négociations se poursuivent

Les négociations pour la nouvelle CCT se poursuivent ce jeudi aux TL. Ainsi en a décidé le personnel syndiqué le 27 janvier.

Page 9

MBC: quels vestiaires!

Le personnel MBC du dépôt de Cossonay n'a pas de vestiaires adéquats.

Page 13



Journée VPT bateaux

Quelque 50 membres sur 400 (!) se sont réunis lors de la journée VPT bateau. L'occasion d'aborder les sujets d'actualité.

Page 17

Des «experts» donnent leurs pistes pour les conditions de travail dans le fret ferroviaire

Un rapport superficiel

Le rapport demandé par l'Office fédéral des transports place la compétitivité des entreprises avant les salaires du personnel. Par contre, le fait qu'il n'est pas possible de vivre en Suisse avec des salaires en vigueur dans l'UE est passé sous silence.

Ce rapport doit servir de base à l'OFT pour émettre une directive fixant le salaire d'usage dans le fret ferroviaire. Le SEV avait en effet porté plainte dans l'affaire Crossrail, qui ne respecte pas les usages de la branche. Le rapport estime qu'il faut différencier le fret international et le fret intérieur. Pis: les «experts» portent un regard très libéral sur la loi sur les chemins de fer. Pour le SEV, ce rapport n'est pas un outil sérieux pour trancher.

Pages 4, 5, 6 et 7



Le rapport commandé par l'OFT met en danger les salaires suisses des mécaniciens.

Luttes contre l'inégalité salariale!

Chaque année, les femmes sont privées de quelque 7,7 milliards de francs de salaire. Cette discrimination est au centre de la grande manifestation mise sur pied par l'Union syndicale suisse le 7 mars prochain. Toutes et tous à Berne donc ce jour-là pour dénoncer cette discrimination et pour dire non au paquet de prévoyance Berset.

Page 20

Conférence des présidents

Partager l'expérience... et l'émotion



Les participants à la conférence des présidents de janvier 2015 ont eu l'op-

portunité d'entendre une bonne partie de l'équipe de la section TPG, venue témoigner de ce qu'elle a vécu fin 2014.

Beaucoup d'émo-

d'émotions aussi en visionnant un petit film-rétrospective en musique.

Le matin, les participants ont pu en apprendre un peu plus sur la surveillance des travailleurs, les systèmes autorisés et les systèmes interdits ou plutôt la frontière entre les deux, toujours difficile à déterminer...

tions en les entendant parler de la journée de grève notamment. Beaucoup

Pages 14 et 15

EN VITESSE

Bon résultat 2014
pour la CP CFF

■ La Caisse de pensions CFF a réalisé en 2014 un rendement de 8,4% sur les placements. La performance est par conséquent plus élevée que la moyenne des caisses de pensions suisses. Le degré de couverture au 31 décembre 2014 s'améliore et atteint 107,3% (année précédente 102,4%).

Guy Greivelding
part en retraite

■ A la tête du syndicat luxembourgeois du personnel des transports (FNCTTFEL) depuis 37 ans, Guy Greivelding est parti en retraite au 31 janvier 2015. Il a été remplacé samedi dernier par Jean-Claude Thümmel qui était jusque-là secrétaire général du syndicat.

Dans le cadre du Congrès, Guy Greivelding a passé en revue ses 37 ans comme président. Il s'est prononcé en faveur d'une Europe plus sociale et a critiqué les forces néolibérales qui continueraient de s'établir en Europe et de vouloir diviser et détruire le secteur ferroviaire.

Genève: grève
fortement suivie

■ Le SSP et l'ensemble des syndicats de la fonction publique genevoise ont appelé à la mobilisation le 29 janvier, contre les coupes budgétaires mises en place par les autorités politiques genevoises. Cette journée de grève et de mobilisation, qui faisait suite à la mobilisation largement suivie du 19 décembre dernier, a de nouveau été un succès. Durant toute la journée, actions et débrayages se sont succédé dans tous les services de l'Etat. De nombreux établissements scolaires ont suivi la grève. Et la mobilisation des collégiens a été spécialement forte, avec des centaines d'étudiants dans les rues. En fin d'après-midi, ce sont plus de 3000 personnes qui ont défilé en défense du service public. La mobilisation ne faiblit pas.

ssp

Rapport douteux sur les salaires d'usage dans la branche du trafic marchandises par rail

Non à un salaire de

Le SEV va tout mettre en œuvre afin d'éviter que les conditions de travail existantes, qui sont réelles et répondent à une volonté politique, ne soient détériorées par une expertise purement théorique. Il va combattre toute tentative allant dans cette direction par tous les moyens à sa disposition.

Le rapport d'expertise publié tout récemment par l'Office fédéral des transports sur le trafic marchandises par rail définit différentes branches selon qu'il s'agit de trafic intérieur ou de trafic international. Une vision des choses qui peut avoir de graves répercussions autant pour les entreprises suisses que pour les employés. Le SEV s'étonne de la grande importance que l'OFT donne au «rapport de base» sur les conditions de travail d'usage dans la branche du transport par

rail, rédigé sur son ordre par un avocat et un économiste. Du point de vue du SEV, il est inacceptable que, sur la seule base d'une vision stérile d'un juriste et d'un économiste, un Office fédéral puisse définir pour ainsi dire tout seul une nouvelle branche séparée pour le trafic ferroviaire international par rail dans lequel le dumping salarial des pays européens serait possible. Cette séparation des deux branches mettrait une pression énorme sur les entreprises suisses dont le personnel n'est pas engagé selon cette logique et buterait contre les réglementations des CCT issues d'une décision politique. Les bases juridiques pour la protection des conditions de travail en Suisse seraient en outre réduites à l'absurde.

En Suisse nous voulons des
salaires suisses

Pour le SEV, il est bien clair que pour un travail effectué en Suisse, il faut appliquer les salaires d'usage dans notre pays, comme cela est d'ailleurs le cas dans d'autres branches.



Le rapport propose que les mécanos travaillant dans les dépôts suisses mais pour le trafic marchandises international, puissent recevoir des salaires au rabais, comme les mécanos de Crossrail à Brique. Exclu!

Des réglementations différentes pour le trafic international et le trafic national ne sont pas contrôlables dans l'exploitation quotidienne et ouvrent la porte toute grande aux abus. C'est pourquoi le SEV maintient aussi sa plainte contre le dumping salarial pratiqué par Crossrail. Le rapport d'experte

ne suit pas simplement la logique de non-discrimination prescrite par l'accord sur les transports terrestres, il l'applique bien au-delà sans tenir compte des pertes et il se permet d'ignorer la loi suisse et la volonté politique. Au vu de ce qui précède, le SEV se permet, lui, de signaler que l'Alle-

2^e tube au Gothard

On vote en 2016

«Nous sommes prêts pour la campagne de votation!»

L'association «Non au 2^e tube au Gothard» a pris acte de la décision du Conseil fédéral de procéder à la votation sur le 2^e tube routier au Gothard en 2016. «Nous ne nous sommes pas occupés des petits jeux tactiques ni des considérations partisans», dit Jon Pult, coprésident de l'association «Non au 2^e tube au Gothard» et président de l'Initiative des Alpes: «Nous nous sommes préparés dès le début à toutes les dates de votation possibles, pour cette raison, 2016 nous convient aussi.» «Nous voulons gagner la votation – et nous la gagnons», souligne Caroline Beglinger, coprésidente de l'association «Non au 2^e tube au Gothard» et codirectrice

de l'ATE (Association transport et environnement). Elle insiste avec conviction: «Nous sommes prêts à protéger la Suisse contre un afflux encore plus important de camions.» Ce sera la troisième votation sur un 2^e tube au Gothard. Le peuple a toujours dit non. Un deuxième tube routier double le nombre de camions sur les axes de transit à travers la Suisse. La loi proposée par le Conseil fédéral et le Parlement ne peut pas l'empêcher. «Nous ne pouvons en aucun cas nous fier à une loi qui, dans notre démocratie vivante, peut être modifiée à tout instant», précise Caroline Beglinger. Avec un 2^e tube, la politique suisse des transports des dernières décennies, qui a endigué le trafic de transit et ménagé les Alpes jusqu'à

aujourd'hui, est mise en danger.

Le tunnel de base du Gothard sera mis en exploitation l'an prochain. «Nous ne pouvons quand même pas construire maintenant un 2^e tube routier alors que le transfert du trafic de marchandises à travers la Suisse peut réussir. C'est une situation absurde qui donne un signal complètement faux à l'économie des transports et à l'Europe», dit Jon Pult. Quatre tunnels suffisent pour gérer le trafic de manière efficace et sûre, même durant la période d'assainissement du tunnel routier existant. Les études menées par le Conseil fédéral le démontrent. C'est la meilleure solution à long terme.

c-vbo

branche bradé

magne, pays européen leader, veut que ses salaires minimums soient respectés aussi pour les travailleurs de passage dans le pays, comme par exemple les chauffeurs en trafic de transit. Pour cela, des centaines de contrôleurs supplémentaires doivent être engagés. Ce que peut faire un pays membre à part entière de l'UE devrait être possible aussi pour la Suisse. Fort de cette considération, le SEV dit clairement Non aux efforts d'un Office fédéral qui autorise le dumping salarial en définissant des branches de son propre chef.

SEV

Interprétation absurde de la loi

Dans la loi sur les chemins de fer, l'article 8 stipule que « L'OFT octroie l'autorisation d'accès au réseau lorsque l'entreprise remplit (...) d. elle respecte les dispositions du droit du travail et les conditions de travail de la branche; (...) » Dans leur rapport, les auteurs rappellent que le Conseil fédéral prévoyait bien, lorsqu'il a proposé de promulguer la réglementation dans le cadre de la réforme des chemins de fer 1 en 1997, le respect de conditions « en usage dans le pays ». Mais le Parlement a décidé qu'il s'agissait de respecter des conditions « en usage dans la branche ». « L'usage dans le pays » prêterait la compétence des entreprises ferroviaires suisses. Pour justifier cette fausse interprétation, les auteurs évoquent une citation du porte-parole de la commission. Ce faisant, ils inversent le sens de la loi qui vise à protéger le personnel du dumping social... Mais c'est tout le contraire que leur interprétation prévoit puisque toutes les ETF de la mer du Nord à la Méditerranée constitueraient le socle de la définition de la branche.

Fi/vbo

INFO

L'OFT veut des conditions d'engagement calquées sur l'Europe...

L'étude commandée par l'OFT veut adapter les conditions d'embauche au niveau européen

Après avoir édicté au 1^{er} avril 2014 une directive sur les conditions de travail dans la branche bus avec un salaire minimal, l'Office fédéral des transports (OFT) a annoncé une directive pour le trafic marchandises.

Le « cas Crossrail » montre à quel point il est nécessaire de clarifier ce qu'implique « les conditions usuelles de la branche » figurant dans la Loi fédérale sur les chemins de fer. Des conditions usuelles auxquelles doivent se tenir les entreprises de transport ferroviaire (ETF) afin d'obtenir une autorisation d'utilisation du réseau de l'OFT: au mois de mars 2014, la filiale suisse de Crossrail, avec siège à Muttenz, a annoncé l'ouverture d'un dépôt à Brigue avec des mécaniciens engagés auparavant au sein de Crossrail Italie, à Domo-dossola. Après leur forma-

tion, ils auraient touché 13x3350 fr. – soit environ 20% de plus qu'auparavant – mais bien moins que les montants de base de 5358 fr. et les 5780 fr. des BLS. Le SEV avait exigé de Crossrail qu'elle respecte les salaires usuels de la branche et avait écrit à l'OFT pour qu'il retire le droit d'accès au réseau en cas de non-respect des salaires par Crossrail. Même les quelque 4000 fr. actuels ne sont pas usuels de la branche. L'OFT a alors mandaté le cabinet-conseil Ecoplan et un juriste pour qu'ils établissent les bases nécessaires à l'édition d'une directive. L'OFT a publié leur rapport le 20 janvier sur son site internet. Les experts estiment dans leur rapport que les entreprises ferroviaires ayant leur siège dans l'UE et qui souhaitent effectuer des transports combinés de marchandises en Suisse ou à travers la Suisse (import, export, transit), confor-

mément à l'accord sur les transports terrestres, n'ont pas besoin d'autorisation suisse d'accès au réseau. Le cabotage leur est toutefois interdit. Elles ne sont pas assujetties aux dispositions suisses sur les salaires en usage dans la branche. Les experts préconisent de scinder les trafics: les conditions usuelles de la branche internationale du fret ferroviaire devraient se baser sur les conditions en vigueur chez les ETF européennes. Cela aurait l'avantage de ne pas désavantager les ETF suisses par rapport aux ETF étrangères. Ils mentionnent aussi qu'il y aurait de l'abus si ces entreprises engageaient du personnel pour cette branche et l'employaient pour le trafic intérieur. Actuellement, les mécaniciens de BLS et CFF Cargo travaillent dans les deux branches; une séparation claire est difficile. L'OFT n'a pas encore statué sur la plainte du SEV. **Fi/vbo**

ÉDITO

Ensemble, on est plus forts!

Le quotidien s'est développé avec ses joies individuelles et sans engagement aucun. Il attire avec ses biens de consommation et ses offres de loisirs. Il recourt à de multiples canaux pour créer de nouveaux besoins. Sur le fond les questions restent en suspens: quel est mon but? Quels sont mes avantages dans tout ça? Les objectifs collectifs et les valeurs fondamentales sont relégués au second plan. Cela a des répercussions inévitables sur le recrutement des membres d'un syndicat. Le SEV doit aussi apporter des réponses aux besoins individuels, comme il doit aussi réussir à transmettre les valeurs de l'adhésion à une organisation.

Cela fait sens de s'organiser syndicalement. Cette conviction est au centre de nos efforts de recrutement. Elle est en même temps source de motivation et d'argumentation. Elle rend possible la compréhension collective de la valeur sociale d'appartenance. Elle est ainsi le fondement même de toute croissance d'un syndicat.

L'augmentation des membres nécessite deux choses: d'une part une base de membres qui s'identifie au SEV et qui lui est fidèle. De membres qui sont conscients du sens personnel et du sens collectif que l'adhésion apporte. D'autre part, il faut des efforts constants pour convaincre des collègues non syndiqués d'adhérer. Il s'agit de leur faire mieux connaître les valeurs fondamentales et de les rendre attentifs et attentives aux victoires collectives.

Au SEV, ils sont des centaines de membres à se soucier de ces deux aspects. Convaincus par le SEV, ils propagent cette conviction comme une valeur collective dans leur entreprise. Ils rendent ainsi possible l'identification à l'organisation et favorisent le lien entre le syndicat et les membres. Ils érigent ainsi les bonnes conditions de travail au rang de valeur collective et facilitent le recrutement de nouveaux membres.

L'absence d'engagement et l'individualité n'ont pas leur place dans notre travail quotidien. Chaque jour, nous sommes dépendants les uns des autres. Dans ce contexte, les employé-e-s n'ont que le choix de l'action commune. Dans un marché du travail aussi hiérarchisé, où les prestations sont sous forte pression économique, vouloir obtenir quelque chose seul est sans espoir. C'est ensemble qu'il est pertinent de se défendre. Ensemble, on est toujours plus forts!

Elena Obreschkow, responsable du recrutement au SEV

Philipp Hadorn souhaite une discussion publique sur les conditions de travail en trafic marchandises ferroviaire et routier



Dépôt du référendum sur le deuxième tube au Gothard le 13 janvier 2015.

« Avec les salaires de l'UE, on ne peut pas vivre en Suisse »

Philipp Hadorn est le secrétaire syndical SEV responsable des dossiers CFF Cargo et aviation et en tant que conseiller national (PS/SO), il est le porte-parole de la fraction PS en matière de politique des transports. Nous basant sur l'actualité, nous avons abordé avec lui divers thèmes comme les conditions de travail d'usage dans la branche dans le transport ferroviaire des marchandises, les NLFA, le deuxième tube au Gothard très contesté et la Loi sur le transport des marchandises.

■ **contact.sev:** Un rapport d'expertise publié le 20 janvier par l'Office fédéral des transports (OFT) plaide en faveur d'une séparation des conditions de travail du transport ferroviaire des marchandises en deux branches: le trafic transfrontalier et le trafic interne (cf. article pages 2-3). Qu'en penses-tu?

Philipp Hadorn: Cette définition technocrate des branches n'est pas seulement une menace pour les conditions d'en-

gagement du personnel ferroviaire en Suisse mais aussi et avant tout pour les postes de travail. Les auteurs du rapport considèrent qu'il est impossible d'avoir une protection nationale car celle-ci est en contradiction avec l'accord sur les transports terrestres entre la Suisse et l'UE et avec la volonté politique d'ouvrir la Suisse au trafic marchandises transfrontalier. Et ils veulent maintenant autoriser dans les entreprises de transport ferroviaire suisses des salaires de niveau européen, afin de permettre à ces entreprises d'être concurrentielles sur le marché étranger. Imaginons que l'on fasse cela dans le domaine de l'industrie! Les mécaniciens de CFF Cargo, de CFF International et de BLS Cargo, qui réalisent la plus grande partie du transport transfrontalier à travers la Suisse, ne pourraient pas vivre en Suisse avec des salaires européens. Si nos autorités permettent tout et n'importe quoi, cela incitera les entreprises suisses à engager de plus en plus des mécaniciens de filiales étrangères à des salaires européens pour rouler en Suisse. Actuellement, les CFF et le BLS respectent encore les accords passés avec le SEV qui demandent que les mécaniciens suisses exécutent au moins autant de prestations à l'étranger.

■ **Selon le rapport, à cause de l'accord sur les transports terrestres, l'OFT ne peut pas examiner les conditions de travail dans les entreprises ayant leur siège en Europe pour savoir si elles sont conformes à ce qui est d'usage dans la branche, parce que ces entreprises n'ont pas besoin d'une autorisation d'accès au réseau.**

Si c'est vraiment le cas, nous avons un problème qui va s'envenimer par l'ouverture du tunnel de base du Gothard et du Ceneri car les entreprises de transport étrangères ne dépendront plus des dépôts en Suisse. Mais il faudra étudier de près sur le plan juridique si vraiment aucune mesure n'est possible ou opportune, comme semblent le croire les auteurs de ce rapport, afin de protéger le per-

« C'est aussi une question politique, si vraiment aucune mesure de protection du personnel ferroviaire suisse n'est possible ou opportune. »

sonnel ferroviaire suisse. Ceci est aussi une question politique. En fait, toutes les branches bénéficient d'une protection, soit par les prescriptions douanières, soit par les CCT de force obligatoire, et les entreprises étrangères doivent s'y conformer. Et parce que la

Suisse a créé les tunnels NLFA avec ses propres moyens, elle peut fixer le prix des sillons et ainsi faire pression sur l'UE.

■ **Le rapport exclut aussi une protection des salaires nationale car cela défavoriserait apparemment le rail par rapport aux transporteurs routiers.**

C'est justement à cause de la concurrence entre le rail et la route que la définition de branche proposée n'a pas de sens: on ne peut pas considérer à part les opérateurs de traction ferroviaire. Ce rapport montre aussi que les transporteurs routiers peuvent produire à meilleur marché car ils ont des salaires plus bas et des temps de travail plus longs, etc. Le dumping salarial sur la route doit cependant être stoppé au lieu de s'étendre sur le rail. Le fait

non-européenne Suisse peut aussi le faire. Avec les salaires des pays de l'Est de niveau plus bas, l'Allemagne a les mêmes problèmes que nous avec les salaires européens. Au lieu de capituler, il faut rechercher des solutions. Mais ce travail ne doit pas être laissé à des juristes, des économistes, et à un Office fédéral. Jusqu'à présent, la discussion a pris place seulement dans les coulisses mais maintenant, elle doit être menée publiquement.

■ **Puisque les mécaniciens de locomotives sont rares, ne peuvent-ils pas imposer leurs conditions salariales? Ne fait-on pas beaucoup de bruit pour rien?**

Non, car on trouvera tôt ou tard des mécaniciens en Europe qui acceptent des salaires plus bas. Le problème va s'accroître si le niveau des prix et des salaires de la Suisse se rapproche de celui des pays de l'UE. Les salaires ne doivent pas baisser plus rapidement que les prix car sinon le pouvoir d'achat baisse aussi et cela serait défavorable à l'ensemble de l'économie.

■ **Puisque les tunnels alpins des NLFA raccourcissent la traversée de la Suisse, on aura besoin de moins de mécaniciens et ceux qui**

BIO

Philipp Hadorn, 48 ans, est secrétaire syndical SEV depuis 2002 et responsable des dossiers CFF Cargo et aviation (SEV-GATA). Il a travaillé auparavant dans les études de marché, comme journaliste, en tant que travailleur social dans l'Eglise ainsi qu'au syndicat Comedia. Il est marié et père de trois garçons, habite à Gerlafingen SO, où il a présidé la communauté méthodiste-évangéliste entre 1996 et 2010. Il est engagé depuis 1997 au PS au législatif de sa ville et dès 2006 au Parlement cantonal, avant de devenir conseiller national en 2011. Il fait partie de la commission des finances et a présidé l'année passée la délégation de surveillance des NLFA des



Philipp Hadorn – à gauche, lors du débat au National sur le rapport de la délégation de surveillance des NLFA en juin 2014 – et Doris Leuthard ne tirent pas toujours à la même corde.

viennent de l'étranger pourront effectuer le trajet dans un seul et même tour. Pourquoi le SEV a-t-il dès lors soutenu les NLFA?

Parce que les NLFA privilégient le transfert du trafic de la route au rail et cela libère les vallées alpines du trafic routier et de ses nuisances. Les NLFA rendent aussi le rail plus concurrentiel dans le domaine du trafic voyageurs. Donc les NLFA n'amènent pas des suppressions de postes dans les chemins de fer, elles les sécurisent plutôt. Si, dans un premier temps, on aura besoin de moins de mécaniciens de locomotives à cause des temps de trajet plus courts, l'augmentation du volume de trafic compensera cette situation. Nous devons nous battre pour que les chemins de fer suisses continuent à proposer des postes de mécaniciens et pour que les places de travail dans le domaine du rail en Suisse continuent à offrir des conditions acceptables.

■ **En tant que président de la délégation de surveillance des NLFA, tu t'es réjoui l'année passée lorsque le Tribunal administratif fédéral a**

accordé l'effet suspensif au recours déposé contre l'adjudication des travaux de technique ferroviaire au tunnel de base du Ceneri?

Grâce à cette décision, l'ouverture du tunnel ferroviaire de base à travers les Alpes n'est pas repoussée et on s'épargne des frais supplémentaires. Mais il est compréhensible que, lors d'une mise au concours publique, les prestataires qui ne sont pas choisis adressent des plaintes parce qu'ils se sentent lésés. De nouvelles discussions ont lieu maintenant à juste titre pour définir si le droit des marchés publics doit être adapté. Cela se peut-il que des prestataires bloquent des grands projets durant des mois à cause de leurs recours? Et qu'à cause de cela on subisse des retards et des augmentations des coûts? Il faut discuter de solutions adaptées pour un transfert des marchandises fait dans les règles de l'art. Il faut aussi donner la priorité à l'intérêt public, qui est de ne pas avoir de retard dans un chantier aussi important que les NLFA.

■ **Si les NLFA coûtent beau-**

coup d'argent mais aussi des postes de travail dans le rail, il faudrait au moins ne pas construire un deuxième tube routier à travers le Gothard, car cela saboterait le transfert du trafic vers les NLFA.

Encore une fois, à long terme les NLFA ne coûtent certainement pas des places de travail dans le domaine du rail. Un transfert du trafic de la route au rail réalisé avec succès demande une plus grande capacité de ferroutage, mène à un surcroît de manœuvre, nécessite aussi plus de trains. Et tout cela signifie plus de personnel. Sans les NLFA, il est évident que les postes de travail disparaîtraient dans le domaine du rail et que la route triompherait, jusqu'à ce que la situation d'engorgement implose. Le chaos serait assuré. Avec le deuxième tube routier au Gothard qui a déjà reçu l'aval du Parlement, je m'énerve au plus haut point en tant que politicien du domaine des transports comme de celui des finances. Il est très naïf de croire que le trafic puisse rester sur une seule voie à l'avenir. Si la capacité des routes est plus grande, le

trafic augmentera. Les transporteurs routiers peuvent produire à des prix extrêmement bas avec leurs conditions de travail désastreuses et l'absence d'un budget prévisionnel pour les coûts globaux. Cela va à l'encontre du mandat de transfert du trafic décidé par le peuple lorsqu'il a voté Oui à l'Initiative des Alpes. En plus, on ne peut simplement pas répondre des coûts pour un deuxième tube. Le peuple pourra mettre le holà à tout cela grâce à notre référendum.

■ **La Loi sur le transport des marchandises qui sera traitée d'abord par le Conseil national en mars prochain est aussi source d'inquiétude pour le SEV. Qu'y a-t-il là en jeu?**

Le SEV est très déçu par les prestations de la commission parlementaire. Le fait que les CFF ne soient plus contraints d'exécuter leur devoir légal de transporter les marchandises va vraiment à l'encontre du mandat parlementaire qui était d'élaborer des mesures de «conception globale pour promouvoir le transport ferroviaire des marchandises dans la surface». Même si une avancée positive est réalisée

dans la réglementation des priorités pour les sillons et les mesures d'encouragement minimales, le verdict du SEV est clair: c'est carton rouge! Les propositions et positions de l'OFT et des CFF sont difficiles à comprendre.

■ **Dans quelle mesure?**

La situation a un caractère grotesque car tous les deux expriment hypocritement leur profession de foi pour un marché libre ancré dans la loi. Franchement: sans volonté politique d'intervenir sur les marchés, le transport ferroviaire des marchandises en Suisse et à travers la Suisse n'aura aucune chance de s'accroître vraiment avec les conditions-cadres actuelles. L'OFT a manqué l'occasion de développer une variante de transfert du trafic qui réponde au vœu du peuple. Au moins, les CFF ont maintenant compris qu'une définition des pratiques d'usage dans la branche avec un marché libre, comme cela est proposé dans le rapport publié par l'OFT, met sérieusement en danger leur avenir également. Cela devrait donner à réfléchir au Parlement.

Interview: Markus Fischer

Abolition du cours plancher du franc : l'imagination a ses limites

Baisses de salaire et salaires en euros sont interdits

A peine la Banque nationale suisse (BNS) avait-elle aboli le taux plancher de 1,20 franc pour 1 euro que des futures juridictions sautaient chez certains employeurs.

Ceux-ci pensent en effet baisser les salaires des frontaliers et frontalières ou rémunérer ces derniers en euros. Quelques-uns imaginent même payer tout leur personnel en euros. La situation juridique et la jurisprudence est claire: toutes ces mesures sont interdites.

Faire pression sur les salaires avec l'euro ?

Le franc est surévalué et, étant donné le cours trop bas de l'euro, nombre d'entreprises verront leurs recettes diminuer. C'est pourquoi beaucoup d'entre elles vont examiner ces prochains temps dans quelle mesure comprimer leurs coûts de production en baissant leurs salaires ou en versant des salaires en euros afin de répercuter le risque de change sur leurs collaborateurs et collaboratrices.

Certains patrons aimeraient baisser les salaires en francs des frontaliers et frontalières ou les verser en euros et d'autres payer même tout leur personnel en euros, ce qui revient à lier les salaires au cours du franc. Or, toutes ces mesures sont en contradiction avec les principes du droit du travail ainsi qu'avec la jurisprudence.

L'employeur dispose d'une certaine marge de manœuvre pour fixer les salaires et donc aussi pour les modifier à la baisse (à condition de respecter les règles du congé-modification), du moment qu'il respecte la bonne foi et les bonnes mœurs et que le montant du salaire reste objectivement et suffisamment prévisible. Mais il n'a pas le droit de baisser unilatéralement les salaires.

L'article 323b du Code des obligations (CO) précise que l'employeur doit payer ses salaires dans une monnaie «ayant cours légal», monnaie qui doit faire partie du contrat de travail et ne peut pas être modifiée unilatéralement par l'employeur.

L'employeur n'est pas non plus libre quant à la façon dont le contrat est conçu. D'une part, il s'agit d'appliquer la notion de protec-

tion prévue par le droit du travail, selon laquelle la partie la plus faible au contrat doit être protégée contre certaines modifications de ce dernier. D'autre part, l'application de l'Accord sur la libre circulation des personnes (ALCP) doit empêcher la sous-enchère salariale qui peut toucher la main-d'œuvre suisse à travers la discrimination de citoyen-ne-s de l'Union européenne (UE).

Il est interdit de répercuter le risque entrepreneurial sur le personnel (disposition impérative de l'article 323 CO, qui ne peut être modifiée ni via un contrat de travail individuel, ni via une convention collective de travail, CCT). C'est justement le cas lorsque le cours du change défavorable assombrit les perspectives économiques d'une entreprise. Or, l'employeur doit assumer par anticipation le cours du change qui fait partie du risque entrepreneurial. Lui seul en profite en effet lorsqu'il prend une autre direction et augmente les bénéfices de son entreprise. La doctrine juridique interdit aussi les baisses de salaire sous forme de participation au résultat négatif d'une entreprise. Car là, nous sommes également en présence d'un report du risque entrepreneurial

sur le personnel, ce qu'interdit l'article 322a du CO.

Pareilles dispositions, qu'elles soient introduites par des accords généraux, le congé-modification ou une CCT, sont par conséquent frappées de nullité. Elles ne peuvent pas non plus s'appuyer sur des «articles de crise» de CCT, car ceux-ci doivent respecter le droit impératif (art. 358 CO). Un employeur qui adapterait régulièrement les salaires en fonction des variations du cours du change commettrait un abus de droit (art. 2 Code civil CC).

Le droit du travail protège aussi les frontaliers et frontalières. L'interdiction de discriminer stipulée à l'article 2 de l'ALCP (précisée à l'art. 9 al. 1 de l'Annexe 1 de l'ALCP) interdit de traiter différemment les personnes en fonction de leur nationalité ou de leur lieu de domicile. Aucune raison économique, comme par exemple des variations du cours du change, ne peut justifier de telles discriminations. C'est pourquoi l'employeur n'a pas le droit de lier au cours de l'euro les salaires qu'il verse à ses collaborateurs et collaboratrices en provenance de l'UE ou

aux frontaliers et frontalières qu'il occupe. Cela protège aussi la main-d'œuvre qui vit en Suisse, car il n'est ainsi pas possible de la mettre en concurrence avec une main-d'œuvre frontalière «bon marché», voire la remplacer par cette dernière.

Des euros pour tout le monde?

Serait-il cependant autorisé de verser des salaires en euros à tout le personnel, indépendamment de son lieu de domicile? Ou de lier tous les salaires à l'euro? La réponse est non!

Car, comme dit plus haut, de telles clauses, tant dans des congés-modification que dans des contrats individuels de travail ou des CCT, consisteraient à reporter le risque entrepreneurial sur le personnel (art. 324 CO, resp. selon l'art. 322a CO). Les modifications de contrat ou les congés-modification que l'on justifierait pour modifier les salaires en euros – et/ou auraient pour conséquence des salaires variables – ou prévoieraient pareille mesure seraient frappées de nullité et considérées comme un abus de droit (art. 2 CC).

USS

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° 1:

Les tulipes devant la gare de Winterthour

Le sort a désigné **Johannes Werner**, domicilié à Neftenbach et membre d'AS Ost.

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 11 février 2015

■ CCT TL-LEB

Oui massif à la poursuite des négociations



La salle a dit oui à l'unanimité. Les négociations peuvent continuer le 5 février.

Après une fin d'année orageuse dans les négociations de renouvellement de la CCT TL-LEB, un rayon de soleil semble percer les nuages.

La conférence CCT du 27 janvier 2015 a en tout cas décidé à l'unanimité de ces 60 votants sur les 80 présents – il y avait de nombreux non syndiqués – que les négociations devaient se poursuivre entre le SEV et la direction. Il faut dire que le point le plus controversé – le fameux système salarial au mérite pour tous – a été revu à la baisse par la direction, comme l'a rappelé le secrétaire syndical Christian Fankhauser. «Et c'est la grande nouveauté de ces négociations: la direction a accepté le principe de mixité, soit une augmentation des salaires liée à l'ancienneté et au mérite. Notre fermeté a donc payé!» Car pour rappel, 93 % des membres SEV avaient refusé ce système salarial. «La direction a donc mis de l'eau dans son vin et nous sommes même allés plus loin en demandant que l'ancienneté représente au moins 80 % de la hausse salariale et

le mérite 20 %. Nous demandons aussi que le maximum de la classe salariale puisse être atteint en 15 ans au lieu de 30 aujourd'hui. Mais pour l'heure ce sont de grands principes posés sur la table. On est donc très loin de pouvoir vous dire exactement combien vous gagneriez avec un nouveau système.» Surtout que l'enclassement dans les 8 classes a déjà fait grincer des dents. «Nous le contesterons car pour nous ce point n'est pas un détail, mais bien un point vital!» Les collègues l'ont bien compris. Ils ont suivi le président de la section Carmelo Scuderi qui les a invités à bien analyser la situation. Les améliorations qui figurent dans les négociations (voir ci-contre) montrent qu'il vaut la peine de poursuivre les négociations et de laisser la porte ouverte à une partie de salaire au mérite, même si le côté subjectif des critères d'évaluation n'échappe à personne. «Mais si nous stoppons tout maintenant, on va au clash et on garde la même CCT avec laquelle il n'y a pas de gagnant, a souligné un collègue. Il faut aussi penser à ceux qui viennent derrière.» Les nouveaux salaires de base

rendent la profession de conducteur plus attractive qu'aujourd'hui. Le manque de personnel n'est d'ailleurs plus tabou.

Mais personne n'est dupe. Ce sera bien le résultat final qui sera voté par les membres SEV – dont l'effectif a cru de 60 personnes en 2014. La direction marche donc sur des œufs face à des collègues de tous les secteurs bien décidés à ne pas se laisser diviser et prêts à refuser les négociations si l'éclaircie entraperçue devait ressembler à une coquille vide.

LE CONTENU

Le résultat actuel des négociations prévoit notamment la revalorisation des salaires de base, une allocation de polyvalence de 220 fr. pour ceux qui conduisent les bus et le M1, 40 heures pour tous, 2,5 jours de vacances supplémentaires pour le personnel hors conduite, des maxima salariaux plus élevés, la possibilité de toucher une prime même si on est au maximum de la classe.

CHRONIQUE

Je suis rouge, et toi?

Etre rouge, ça peut avoir plusieurs significations. Ici je vous parle de personnalité, de type de personnalité. Deux cours successifs m'ont amenée à déterminer à quel type de personnalité j'appartenais.

L'intérêt des tests effectués n'étant pas qu'égoцентриque (je suis comme ça, je réagis comme ça, j'aime telle et telle chose), mais plutôt tourné vers la relation aux autres (avec qui puis-je fonctionner de manière optimale, comment puis-je me comporter envers les autres, qui ne sont pas du même type que moi, comment travailler tous ensemble?).

En bonne rouge que je suis, j'aime les questions directes et je déteste les discussions sans fin. Mais je dois composer avec des jaunes, des bleus et des verts, qui ont d'autres besoins, d'autres préférences. Aucun type de personnalité n'est meilleur que l'autre, tous se complètent. Une équipe de travail devrait donc idéalement comporter des types de personnalité variés, ce qui est souvent le cas. Une équipe composée uniquement de rouges ne peut pas bien fonctionner, de même qu'une équipe composée uniquement de jaunes. S'il n'y a que des leaders dans une équipe, ça ne va pas le faire. S'il n'y a personne qui prend des initiatives non plus.

En entendant les employés de la section TPG lors de la conférence des présidents à Lausanne, il est clair que toute action a besoin de tous les types de personnalité.

Un des membres de la section relevait: «Ce n'est pas seulement ceux qui ont la «gueule» ouverte avant qui viennent. Ce sont aussi ceux qui se taisent, qu'on n'a jamais vus aux assemblées. Ils sont là ce jour-là.»

On a besoin de leaders, oui, mais aussi de suiveurs, de penseurs, d'exécutants. Chaque type de personnalité est utile à un moment ou un autre. Il y a ceux qui ont de l'imagination, ceux qui aiment s'exprimer, ceux qui réfléchissent des heures, ceux qui agissent rapidement. On doit composer avec tous, et c'est tant mieux. Le travail du leader est certes plus visible mais sans ses suiveurs, il n'est rien.

Le but d'un des cours suivis est d'apprendre à communiquer au mieux avec les autres, selon leur type de personnalité. Je ne parle pas à un «rêveur» comme à un «persévérant», j'adapte mon style, mon vocabulaire selon le type de personnalité que j'ai en face de moi.

Je suis donc rouge et promoteur. Si vous n'avez pas suivi les mêmes cours que moi, vous ne savez pas de quoi je parle. Peu importe finalement. La conclusion de l'histoire étant qu'il n'y a pas un type de personnalité meilleur que les autres, on est tous différents mais on doit pouvoir se comprendre et communiquer. C'est la clé de notre bon fonctionnement ensemble.

Henriette Schaffter

Analyse de la répartition des salaires, des revenus et de la fortune en Suisse



«Des hausses substantielles de salaires sont nécessaires pour les faibles et moyens revenus.»

Daniel Lampart, premier secrétaire et économiste en chef de l'USS

Les coûts augmentent, les inégalités grandissent

En Suisse, la répartition entre les revenus élevés et les autres est devenue encore plus inégale durant les 20 dernières années. Les grands gagnants sont les personnes à revenus très élevés et les ménages qui ont une grande fortune. La politique fiscale est coresponsable de la situation. En effet, les impôts sur le revenu et sur la fortune ont été baissés, ce dont ont surtout profité les personnes à revenus élevés. Les réductions des primes des caisses-maladie, importantes pour les bas et moyens revenus, et les subsides destinés à la construction de logements d'utilité publique n'ont par contre pas été indexés sur l'évolution des coûts.

Les hausses de salaire ont avant tout profité aux revenus élevés et très élevés. L'écart entre les salaires a recommencé à se creuser, spécialement depuis le milieu des années 1990. Les salaires réels du 1% le mieux rémunéré ont augmenté depuis lors d'environ 40%, contre 8%, respectivement 12% pour les bas et moyens salaires réels. L'individualisation de la politique salariale est le principal moteur de cette évolution, surtout le versement de bonus. De 1996 à 2012, la part de ces derniers à la masse salariale totale est passée de 1,5 à 6%. Les très hauts revenus s'en sont taillé la part du lion. En conséquence, le nombre de «salarié-e-s millionnaires» a été multiplié par cinq depuis les années 1990.

Point positif: en Suisse, les bas salaires n'ont pas été distancés, à la différence de ce qui a eu lieu en Allemagne ou aux Etats-Unis. Grâce aux campagnes menées ces 15 dernières années par les syndicats pour demander des salaires minimums, d'importants progrès ont pu être réalisés dans le domaine des bas

salaires (hôtellerie-restauration, commerce de détail...). La Suisse est l'un des rares pays à compter plus de personnes protégées par une convention collective de travail (CCT) aujourd'hui que dans les années 2000. L'évolution des salaires des personnes titulaires d'un apprentissage inquiète par contre. Entre 1996 et 2012, ces salaires n'ont augmenté que d'un peu plus de 4% environ.

Bien que la Constitution fédérale exige qu'il y ait égalité de salaire pour un travail de valeur égale, les salaires des femmes sont toujours sensiblement inférieurs à ceux des hommes. En 2012, la différence était de 18,9%, dont près des deux cinquièmes ne peuvent pas s'expliquer par des caractéristiques comme les qualifications, la position hiérarchique, la branche, etc.

Du pain sur la planche pour compenser ces inégalités

Concernant les rentes de vieillesse, l'AVS a, dans une large mesure, un effet de compensation. Mais la répartition inégale des rentes des deuxième et troisième piliers annule cet ef-

fet, ce qui contribue finalement à une répartition des revenus des retraité-e-s, ceux-ci comprenant, en plus des rentes, les revenus d'une activité lucrative et du capital, plus inégale que pour la population professionnellement active.

La répartition du revenu total brut (salaires, revenu de la fortune, rentes, etc.) a continué à se polariser. Les revenus des personnes touchant des salaires très élevés ont beaucoup

plus augmenté que ceux des autres. Le revenu moyen de 90% des contribuables a même stagné pendant les années 2000.

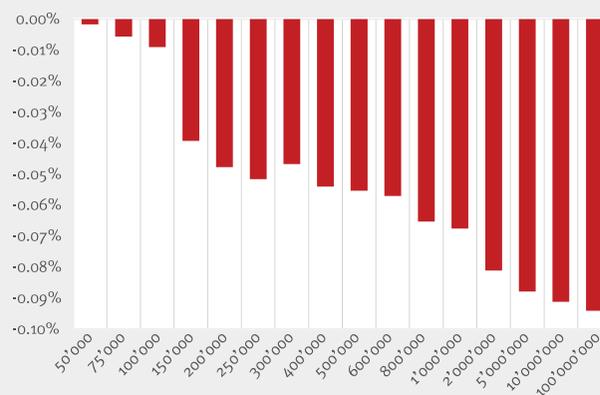
La baisse des impôts a profité aux plus riches

La fiscalité n'a pas comblé ces écarts. Au contraire, elle a même tendanciellement renforcé les inégalités. Alors que les revenus supérieurs profitaient de la baisse des impôts

sur le revenu, les bas et moyens revenus ont vu leur charge croître surtout à cause des primes individuelles des caisses-maladie. La charge des 10% de ménages à une personne aux revenus les plus faibles a augmenté de 130 francs par mois, de 140 francs pour les revenus moyens.

Le 1% des personnes aux revenus les plus élevés paie par contre 50 francs de moins d'impôts et de taxes. Pour les

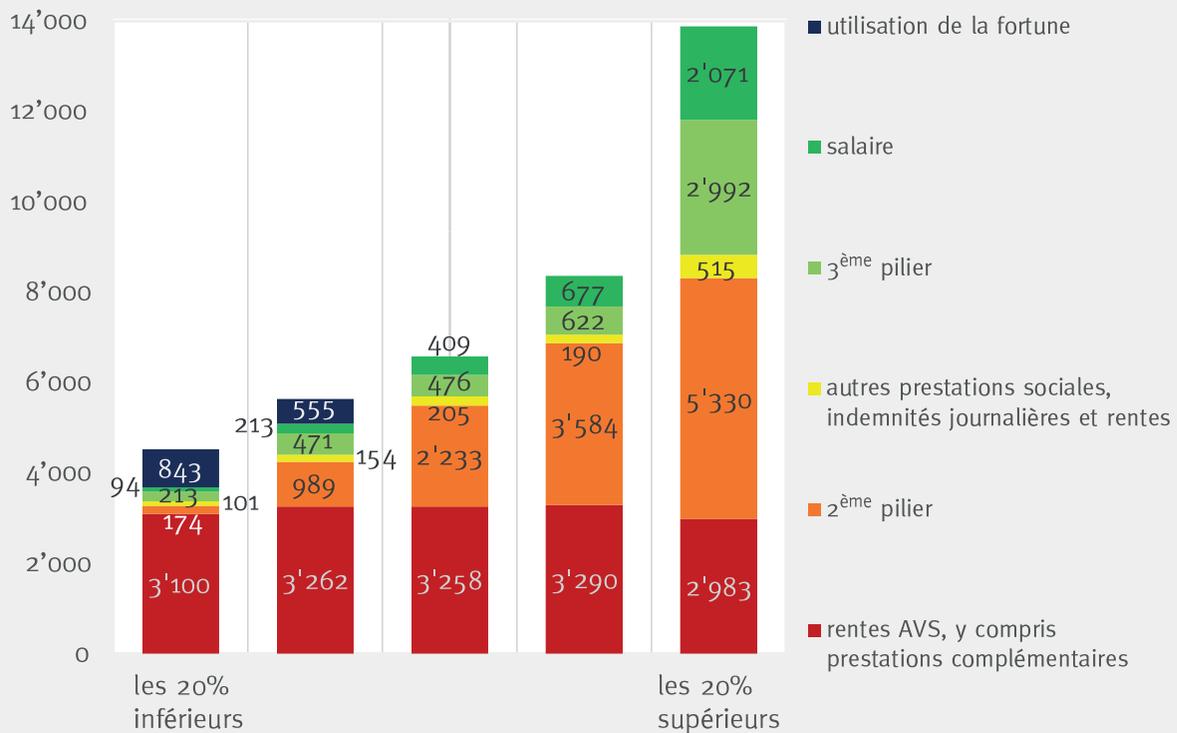
Baisse moyenne de l'impôt sur la fortune entre 2002-2012 en % de la fortune nette (sans les dettes) de 2012, moyenne des chefs-lieux cantonaux pondérée avec la population cantonale



Source: propres calculs sur la base des données de l'Administration fédérale des contributions

Les baisses d'impôts sur la fortune ont profité aux plus riches.

Composition des revenus moyens des couples de plus de 65 ans selon la classe de revenu, par mois, en francs, 2009–2011



Source: Office fédéral de la statistique

Les inégalités entre bas et hauts revenus sont particulièrement dures à avaler pour les plus de 65 ans qui doivent puiser dans leur fortune pour s'en sortir.

ménages constitués d'un couple ayant deux enfants, la charge supplémentaire est de 170 (10% inférieurs) ou 110 francs (revenus moyens). Ici aussi, le 1% supérieur a par contre vu sa charge diminuer, et cela de 150 francs.

La fiscalité suisse n'a donc qu'un faible effet de progressivité. Si les tarifs d'impôt de la Confédération et de la plupart des cantons sont progressifs, lorsque l'on ajoute les impôts indirects et les primes des caisses-maladie, on obtient une charge presque proportionnelle pour une grande partie des classes de revenu. C'est particulièrement vrai pour les ménages à une personne. En comparaison internationale, le système fiscal suisse fait partie des systèmes les plus injustes du point de vue de la répartition des revenus et de la fortune. Il ne corrige guère les différences existant au niveau des revenus primaires. Les primes individuelles de l'assurance-maladie, dont l'effet sur les revenus est dégressif, en sont la principale cause.

Depuis 1997, les primes des caisses-maladie ont augmenté de 90% en termes réels. Les réductions des primes n'ont pas tenu le rythme de cette hausse, la réduction moyenne par personne n'ayant augmenté que de 36%. Depuis peu, la pression sur les réductions des primes s'est accentuée à cause des programmes d'austérité de quelques cantons. La charge que représentent ces primes pour les ménages privés ne cesse de s'alourdir. La promesse faite, lors de la révision de la loi sur l'assurance-maladie, de contenir cette augmentation par des réductions de primes supplémentaires n'a pas été tenue.

Hausse des loyers

Les loyers suisses ont en moyenne augmenté de 16% entre 2002 et 2012, ce qui représente 270 francs de plus par mois pour les familles à revenus moyens et 90 francs de plus pour les personnes à revenus moyens vivant seules. Confédération, cantons et communes en sont coresponsables pour avoir divisé par

plus de deux (par rapport aux dépenses totales) depuis les années 1990 leurs subsides à la construction de logements d'utilité publique.

Fortune mal répartie

La fortune est très inégalement répartie dans notre pays. Le 1% le plus riche des contribuables possède 40% de la fortune nette imposable totale (chiffres les plus récents datant de 2011). Ce sont là 590 milliards de francs et donc bien plus que ce que les 90% au plus bas de l'échelle se partagent: 384 milliards de francs, ou 26% de la fortune. Avec une répartition aussi inégale, la Suisse fait partie des pays développés les plus inégalitaires du monde.

En Suisse, les bases statistiques sont insuffisantes. Les questions de répartition de l'Enquête sur le budget des ménages de l'Office fédéral de la statistique ne sont posées qu'à environ 0,4% des ménages et ne se prêtent guère à ce genre d'analyse. La répartition inégale des revenus et de la fortune est tendanciellement

sous-évaluée. C'est pourquoi l'Union syndicale suisse (USS) a développé un vaste modèle de calcul qui est mieux en me-

sure de reproduire l'évolution des bas et hauts revenus.

USS

L'écart entre riches et pauvres: un phénomène mondial

L'augmentation de l'écart entre riches et pauvres n'est pas qu'une affaire suisse. Dans la NZZ am Sonntag du 18 janvier dernier, l'expert financier Gion Reto Capaul s'en inquiétait: «L'écart se creuse de manière dramatique ces dernières années. Aux USA, seuls les 5% les plus riches ont vu leur fortune augmenter. Pour la moitié inférieure, elle a clairement baissé. Ce sera un grand problème lors de la prochaine crise économique.»

En Allemagne, le syndicat IG Metall exige une taxe de 2% sur les fortunes dépassant le million d'euros. IG Metall estime que 1% des Allemands qui sont le plus riches possèdent 2,5 billions d'euros, soit 2 500 000 000 000. Un chiffre qu'il nous est impossible d'imaginer.

A l'échelle mondiale, l'inégalité est s'élevée à 0,804 selon le coefficient de Gini (sur une échelle de 0 à 1: plus il est haut, plus l'inégalité est forte). La Suisse appartient aux pays où l'inégalité est la plus grande avec un coefficient de 0,803. Font aussi «bien» qu'elle sur 150 pays analysés que le Danemark (0,808), les USA (0,801), la Namibie (0,847), la Zambie (0,766), le Swaziland (0,780), l'Afrique du Sud (0,763). Des chiffres de 2000 fournis par l'ONG américaine National Bureau of Economic Research. S'il faut prendre ces chiffres avec des pincettes, une chose est certaine: 0,001% de la population possède 30% des richesses et la grande majorité rien. Ou presque.

pan/vbo

Prolongement des heures d'ouverture des magasins

L'avis des cantons compte-t-il pour beurre?

L'Union syndicale suisse (USS) regrette que la Commission de l'économie et des redevances du Conseil des États (CER-E) soit entrée en matière au sujet de la loi sur les heures d'ouverture des magasins (LOMag) et soit favorable sur le fond à une prolongation de ces heures d'ouverture.

L'USS est cependant satisfaite de voir que la CER-E s'est donnée une pause de réflexion avant de prendre une décision définitive en prenant enfin note de l'opposition des cantons à une prolongation des heures d'ouverture des commerces. Mais maintenant, elle doit aussi prendre les cantons au sérieux et se distancier de la LOMag. En effet, l'opposition des cantons a été dans la plupart des cas, légitimée par leurs citoyen-ne-s: ces dernières années, la prolongation des heures d'ouverture des commerces a été refusée dans plus d'une douzaine de votations cantonales.

Il est également nécessaire de renoncer à cette loi parce que les salarié-e-s concerné-e-s par la prolongation des heures d'ouverture des magasins refusent cette dégradation de leurs conditions de travail déjà précaires. Cela, d'autant plus qu'il n'y a pas de convention collective de travail dans le commerce de détail. Avec la nouvelle loi, les journées de travail deviendraient en-

core plus irrégulières et morcelées qu'elles ne le sont déjà aujourd'hui.

Avec sa pause de réflexion, la CER-E peut notamment faire en sorte que le Conseil des États soit à la hauteur de sa réputation de «Chambre de réflexion». En effet, les raisons qui, du point de vue de la commission et du Conseil fédéral, parlent en faveur d'une prolongation des heures d'ouverture des magasins sont extrêmement faibles. Ainsi, cette dernière n'est pas un instrument qui permettrait d'endiguer le tourisme d'achat. L'explosion de celui-ci est en premier lieu imputable à l'énorme surévaluation du franc et aux grandes différences existant avec le pouvoir d'achat de nos voisins. Les heures d'ouverture des magasins jouent un rôle négligeable ici, si tant est qu'elles en jouent un. On le voit en cela que le tourisme d'achat explose précisément aussi dans les régions frontalières qui, aujourd'hui déjà, connaissent les mêmes heures d'ouverture, voire des heures d'ouverture plus longues que ce que demande la LOMag (p. ex. Argovie, Zurich, Thurgovie). En outre, ces «touristes» expliquent extrêmement rarement leurs achats à l'étranger par les heures d'ouverture des commerces. Selon une étude de GfK, cette raison est la dernière des raisons évoquées. **USS**

NATURALISATION FACILITÉE

Enfin une bonne nouvelle pour les migrants

Le Conseil fédéral se déclare favorable à une naturalisation facilitée pour les enfants de la troisième génération. Un signe encourageant.

Le Conseil fédéral soutient le projet élaboré par la Commission des institutions politiques du Conseil national, qui fait suite à une intervention parlementaire intitulée «La Suisse doit reconnaître ses enfants». Cette intervention de la conseillère nationale socialiste Ada Marra date de 2008 déjà. Ce projet demande que les migrant-e-s de la troisième génération nés et ayant grandi en Suisse bénéficient d'une procédure facilitée de naturalisation. Néanmoins, toute une série de conditions sont posées: la personne devra être née en Suisse, être intégrée et posséder une autorisation de séjour ou d'établissement. Ses parents et ses

grands-parents devront également entretenir des liens étroits avec la Suisse.

La naturalisation ne sera toujours pas – et malheureusement – automatique. Toutefois, en proposant une procédure facilitée pour des personnes nées en Suisse et dont les parents sont également nés en Suisse, ce projet fait clairement un pas dans la bonne direction. Espérons que le Conseil national fasse preuve de la même clairvoyance que sa commission lors de la prochaine session. Le projet en question y sera en effet débattu en mars prochain.

L'USS ne peut que soutenir une telle proposition. Elle soutiendrait également avec cœur un projet identique pour les enfants de la deuxième génération.

USS



Deux conducteurs(trices) de locomotive

Au sein d'une compagnie entrepreneuriale, engagez-vous au service du public auprès de notre Division de l'exploitation.

Lieu de travail Tramelan ou Saignelégier (mobilité exigée)

Taux d'activité 100%

Entrée en fonction à convenir

Activités

- Conduite et accompagnement des trains voyageurs et marchandises sur notre réseau à voie étroite.
- Former des compositions et préparer «votre» train à la circulation.
- Conduire et manœuvrer de façon autonome les différents véhicules ferroviaires jusqu'à une vitesse maximale de 100 km/h.
- Contrôler le fonctionnement des véhicules et exécuter de petits travaux d'entretien.
- Échanges quotidiens avec notre clientèle.

Profil requis

- Être titulaire si possible d'un permis de conduite ferroviaire B 100 pour conduite de trains sur chemins de fer à voie étroite ou;
- Être disposé à suivre une formation d'une durée de 9 mois assurée par notre compagnie; pour l'obtention dudit permis;
- Réussir les tests pédagogiques, médicaux et psychologiques;
- Certificat de capacité ou diplôme dans le domaine technique utile à la fonction;
- Être âgé(e) entre 25 et 40 ans;
- Disposer d'une bonne condition physique;
- Être souple et prêt à travailler en horaires irréguliers, également le samedi et le dimanche;
- Aisance dans les relations humaines;
- Aptitude à travailler en équipe mais également de manière indépendante;
- Capacité à collaborer en faisant preuve d'esprit d'équipe, de solidarité et de respect;
- Prise de décisions et résistance au stress;
- Polyvalence, flexibilité et disponibilité.

Nous vous offrons

- Les conditions sociales d'une grande entreprise régionale;
- La possibilité de suivre une formation à l'interne de l'entreprise;
- Prestations sociales et rémunération selon les normes en vigueur dans la branche.

Renseignements

M. Jean-Claude Kocher, jean-claude.kocher@les-cj.ch ou au 032 482 64 60.

Candidature

Vous pensez être la personne idéale? Alors n'hésitez plus, adressez-nous votre dossier de candidature complet avec photo **d'ici au 20 février 2015**, rubrique «conducteurs de locomotive»

Chemins de fer du Jura

Service des ressources humaines
Mme Francesca Paupe
Rue du Général Voïrol 1
2710 Tavannes



Le train rouge qui bouge!

Chemins de fer du Jura
les-cj.ch



Canton de Vaud

MBC: vestiaires, dépôt, bureau, repos, repas sur 10 m²

Pour les moins spartiates, les vestiaires des conducteurs et conductrices des MBC à Cossonay suscitent la grogne des employés. Ils suscitent le peu de collaboration du directeur de la SAPJV.

«C'est un scandale! On devrait au moins avoir un deuxième container!», s'époumone un conducteur à l'heure de la pause en début de la semaine dernière. Après 14 mois à partager cette cage heureusement «sans barreaux», la douzaine d'employés des MBC de Cossonay en a marre de faire les frais de la mauvaise humeur du directeur de la Société des Auto-transports du Pied du Jura vaudois (SAPJV) qui refuse de louer les locaux nécessaires aux MBC. Pour comprendre le problème, il faut remonter à la décision de CarPostal de se séparer de certaines lignes que l'entreprise sous-traitait à la SAPJV. Au final, ce sont les MBC qui ont repris les lignes et une partie du personnel. Résultat des courses, le personnel le vit comme une mesure de rétorsion...

Président de la section SEV MBC, Stéphane Chevalier relève la philosophie avec laquelle les collègues de Cossonay vivent la situation, même s'ils en ont marre. «S'ils tiennent le coup c'est parce qu'ils sont soudés.»

Sur le terrain, la grogne est pourtant bien présente. Les collègues ne manquent toutefois pas d'humour à l'heure du café et font volontiers le tour du «propriétaire» pour qu'on ait une image claire de la situation. «Ici, vous êtes en même temps dans le bureau du chef d'équipe, dans le vestiaire, le dépôt, le réfectoire et dans la salle de repos. Cinq en un!», rigole un collègue. Sauf que le

«all inclusive» sur 10 mètres carrés pour une douzaine de personnes, ça va un moment. «Comme salle de repos, c'est zéro, témoigne cet ancien de la SAPJV. Cette promiscuité a créé des tensions au début, mais maintenant ça va mieux. Par contre, je rentre souvent chez moi me reposer, car ici c'est juste impossible. Je préfère faire un long trajet aller-retour plutôt que de poireauter dans cet endroit inadapté.»

Autre sujet de mécontentement: l'absence de sanitaires séparés pour les hommes et les femmes et l'absence d'eau chaude. «Au niveau hygiène c'est franchement insuffisant. On ne peut pas cuisiner, pas faire la vaisselle et pour nettoyer les bus, on a dû trouver un système spécial pour prendre l'eau du robinet.»

On se déplace vers les toilettes adjacentes où se trouve le seul lavabo commun. A peine plus grand qu'une bassine, il est impossible d'y remplir un seau d'eau. Débrouillards, les collègues acheminent l'eau par le biais d'une bouteille en PET trouée aux deux bouts... A défaut de miracles sur leurs installations, c'est le système D.

«Il n'y a même pas la possibilité de se doucher après être allé faire un footing», se désole un employé. «T'as qu'à profiter du jet du lavage auto d'à côté», rigole son collègue.

A moins d'en rire, difficile de supporter cette situation qui remonte au changement d'horaire de fin 2013, soit quelques jours après le licenciement de l'ancien directeur. Le nouvel homme fort, François Gatabin, n'a repris les rênes des MBC qu'en octobre 2014. Une vacance qui n'a rien arrangé. «Avec son arrivée, on a vu qu'il a pris ce dossier en main, mais pour l'heure on n'est au courant de rien», souligne Stéphane Chevalier.

Les collègues ne demandent



Cinq en un: le container de Cossonay, un espace multifonctionnel un brin étroit...

pas le luxe, «juste le minimum».

Alors ce minimum viendra-t-il du conseil d'administration des MBC, dont le président Denis Pittet et d'autres membres siègent aussi au conseil d'administration de la SAPJV?

Une chose est certaine, «cette situation est provisoire», selon le directeur des MBC François Gatabin, qui pense que «la solution interviendra dans un délai de quelques semaines, voire de quelques mois car on discute de collaborations avec la SAPJV».

Pour lui, avant de porter un regard légal sur ce dossier – les articles 29 à 33 de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail sont concernés – il est question de «bon sens et de confort pour notre personnel». Les conseils d'administration des deux entreprises se réunissent en février. De quoi permettre l'esquisse d'une solution? En tout cas, le personnel de Cossonay se réjouit de ne plus vivre un été surchauffé dans un container où il fait 40° alors que dehors il n'y a que 25°...

Vivian Bologna



Nettoyage des véhicules et des mains: rien de tel qu'un peu d'eau froide pour enlever les bactéries...

Journée des présidents de Suisse romande

« Vous avez été exceptionnels »

Forte participation à la journée des présidents le 28 janvier 2015 à l'Espace Dickens à Lausanne. Forte présence également des membres de la section SEV-TPG, venus témoigner de ce qu'ils ont vécu en novembre et décembre derniers.

La journée des présidents commence toujours par l'actualité syndicale et la présentation des points forts de l'année. A Lausanne, c'est Barbara Spalinger qui a présenté les thèmes forts pour 2015. Elle a parlé également des trois votations qui nous concernent (AVS Plus, le 2^e tube au Gothard et Pro Service Public), qui seront votées en 2016 seulement. Un participant a souligné l'importance à ce propos de mettre les bonnes personnes au Parlement cet automne. L'occasion pour Barbara Spalinger d'indiquer qu'un classement

des élus sera à nouveau établi en fonction de leurs votes durant la législature.

La fusion en attente entre MOB et VMCV a fait l'objet de quelques questions et remarques. Il semblerait que l'affaire piétine un peu. A suivre.

Lorsque le salaire au mérite, que tentent d'introduire les tl, est abordé, Barbara Spalinger explique que c'est déjà le cas un peu partout en Suisse alémanique, mais que les gros problèmes résultants de ce genre de système sont en train de faire revenir les entreprises en arrière. Les Romands pourraient profiter, dans ce dossier, de l'expérience des Suisses allemands...

Expérience genevoise

Après la diffusion d'un petit film sur la grève (nombreuses photos agrémentées d'un texte de Prévert mis en chanson) réalisé par Vivian Bologna, rédacteur SEV, l'assemblée a donné la parole aux membres de la section SEV-TPG pré-

sents. De nombreux témoignages émouvants ont ainsi captivé les participants.

Extraits:

- « Notre force, c'est d'avoir donné la parole à la base pour leur combat. Nous n'étions que les amplificateurs de leurs voix! »

- « On est une famille, une équipe. C'était pas facile. On a eu des pressions de toutes parts. »

- « Ça nous a rapporté presque 200 membres. »

- « Ce qui m'a marqué, c'est l'émotion. C'était très très fort en émotion. »

- « Moi j'ai changé ma date de naissance. Je suis née un 19 novembre. »

- « Quand on a vu les retraités préparer des saucisses à 3 heures du matin, on a bien pensé qu'on ne pouvait pas flancher. »

- « Contacter les retraités, ça ne se fait pas par mail ou sms comme avec les actifs, il faut les contacter par téléphone, un à un. On a passé un temps fou



L'équipe de Genève venue témoigner de leur expérience...

au téléphone pour les mobiliser.» (ndlr: ils étaient entre 40 et 50 présents à 3 h du matin)

- « La sympathie de la popula-

tion nous a beaucoup aidés.»

- « L'unité a gagné sur la division. »

- « On avait la boule au ventre.

Exposé d'un inspecteur du travail genevois sur la surveillance des travailleurs

« Souriez, vous êtes filmés »

Arnaud Bousquet a su captiver l'assemblée. Les très nombreuses questions des participants l'ont prouvé! Il faut dire que le sujet, la surveillance des travailleurs, est d'actualité et peut concerner tout le monde.

L'article de loi concernant la surveillance des travailleurs est très succinct et date quelque peu. On y trouve surtout le fait que l'employeur peut surveiller le rendement mais pas le comportement du travailleur. Or, la frontière en-

tre les deux est assez difficile à définir... Arnaud Bousquet, inspecteur auprès de l'OCIRT (Office cantonal de l'inspection et des relations du travail du canton de Genève) a expliqué aux membres SEV présents, pourquoi un système de surveillance est autorisé tandis qu'un autre ne le sera pas. Il a expliqué que l'on dit souvent, dans son service: « en principe, c'est interdit, mais... » Cela démontre bien que la loi n'est pas très claire à ce sujet. Il a également souligné le fait que, lorsqu'on veut utiliser des moyens comme les caméras, on doit toujours d'abord se poser la question de savoir s'il

n'y a pas un moyen moins intrusif pour arriver aux mêmes fins. Un moyen moins toxique.

Conformité – non-conformité

Pour qu'un système de surveillance soit conforme, il faut qu'il y ait un intérêt prépondérant (intérêt général plus important que l'intérêt du travailleur observé), de la proportionnalité (le moyen n'est pas démesuré face au risque encouru) et de la participation (les personnes concernées sont consultées et informées). Si le système n'est pas conforme, on peut porter l'affaire devant l'inspection cantonale, qui dénoncera l'employeur au procureur si besoin.

Technologie évoluant très vite

« Au départ, on savait où regardaient les caméras. Maintenant, on ne sait plus. Les petites caméras dans une boule opaque grise, que l'on voit assez souvent, peuvent lire, paraît-il, l'heure sur notre montre à 50 mètres! » explique Arnaud Bousquet. Il existe toutes sortes de petites caméras, intégrées dans des horloges ou autres « mobiliers de bureau ». « Si vous recevez une horloge de bureau de votre chef, méfiez-vous », explique notre inspecteur, tout en gardant le sourire. Il ne faut quand même pas être parano... Mais il faut être conscient

des technologies qui évoluent très vite.

En conclusion, Arnaud Bousquet a appelé les personnes ayant l'intention d'installer un système de surveillance à s'adresser aux inspecteurs cantonaux pour veiller à ce que ce soit légal et il a rappelé que « regarder par le trou de la serrure est un vilain défaut ».

En tous cas, dans les trains sans contrôleurs, je pense que les participants à la journée ont regardé les caméras d'un autre œil en rentrant chez eux ce soir-là...

Henriette Schaffter

et fabuleux »



... devant la Conférence des présidents

Mais on a vaincu nos peurs grâce à la solidarité, entre tous.»

- «Les gens qui prenaient leur service à 4 heures du matin n'étaient pas seuls. Il y avait déjà 200 personnes dans le

dépôt.»

En parlant de la peur avant la grève, Vincent Leggiero, président de la section, explique que lui aurait eu plus peur des collègues que de la direction, si la section n'avait rien fait...

«C'était l'avenir de la section qui se jouait.», a-t-il conclu.

Merci à tous

Il a bien souligné que «la grève n'est pas un but en soi. Si on avait pu l'éviter, on l'au-

rait évitée». «C'était une grève syndicale, car c'est le personnel qui a décidé quelles étaient les revendications et qui a décidé de la fin de la grève, lorsque ces revendications ont été écoutées.» Il a re-

mercié toutes les sections SEV qui ont su apporter leur soutien. Last but not least, un des Genevois a pris la parole pour remercier Valérie Solano: «Il ne faut surtout pas oublier quelqu'un qui nous a portés à bout de bras. C'est Valérie. Elle a été énorme sur ce coup-là!» Des propos qui ont entraîné une ovation de la part de l'assistance.

Christian Fankhauser, secrétaire syndical à Lausanne, a expliqué «qu'on avait vite senti un «effet» Genève ailleurs en Suisse romande. Le SEV était vu auparavant comme un partenaire et là tout à coup, ils se sont rendu compte que c'était un syndicat!» Il a poursuivi: «Vous avez été exceptionnels et fabuleux. J'étais fier d'être au SEV en vous voyant.»

Henriette Schaffter

Regard du président sur 2014: «Au niveau de la politique des transports et syndicale, c'est positif, politiquement plutôt négatif»

■ **contact.sev.** Qu'est-ce qui t'a particulièrement réjoui en 2014, en tant que président du SEV et vice-président de l'USS? Et qu'est-ce qui t'a déçu?

Giorgio Tuti: Lorsque j'analyse de façon critique l'année qui s'est déroulée, je vois des succès fantastiques au niveau des politiques syndicale, contractuelle, organisationnelle et des transports, mais des pertes douloureuses au niveau politique.

Je commence peut-être par notre dossier principal: la politique contractuelle. Nous avons pu continuer à la faire développer et la faire appliquer en 2014. Nous avons conclu une nouvelle CCT CFF et CFF Cargo pour les quatre années à venir. Il était particulièrement réjouissant de constater la large acceptation du résultat des négociations et le fait qu'on ait réussi à y ancrer les modèles de retraite anticipée. Nous avons toujours eu de nombreuses demandes des sous-fédérations

et des sections dans ce sens. La possibilité de prendre la retraite plus tôt correspond à un grand besoin de la part de la base, que nous avons ainsi pu concrétiser. Nous avons également renouvelé quantité de CCT existantes dans les ETC et en conclure de nouvelles, comme dans la Société de navigation du lac de Bière et celle du lac de Zurich. Nous avons une très large couverture par les CCT, mais il reste quelques entreprises qui n'en ont pas, comme les SZU et le VZO, et ce n'est pourtant pas le besoin qui manque. Nous devons sur ce point faire un pas en avant en 2015, dans les entreprises de transport de marchandises notamment comme par exemple chez Crossrail, entreprise avec laquelle nous sommes en conflit concernant les salaires de dumping octroyés aux mécaniciens italiens à Brigue. Cela va encore beaucoup nous occuper cette année, mais je peux affirmer que nous sommes sur ce point sur le bon chemin.

En 2014, nous avons pu gagner de nombreux nouveaux membres et n'avons pas enregistré trop de démissions. Cela signifie concrètement que nous avons légèrement augmenté l'effectif des actifs et cela est très positif. Malheureusement, il y a eu de nombreux décès et dans l'effectif final, nous enregistrons un recul de l'effectif des membres, mais beaucoup plus modéré que les années précédentes. Le recrutement et de hauts taux de syndicalisation sont des piliers dans un syndicat.

L'importance de la capacité de mobilisation s'est bien vue lors du conflit aux TPG, où la section SEV a empêché des mesures d'économie sur le dos du personnel en organisant une grève d'un jour suivie à 100%, ceci après l'échec de toutes les tentatives de discussions avec le Conseil d'Etat. **Les négociations salariales 2015** ont été en règle générale difficiles. Nous avions d'un côté un renchérissement nul et de l'autre des situations très

différentes selon les entreprises. Aux CFF par exemple, nous avons dû renoncer à une augmentation générale des salaires et négocier à la place une compensation pour les détériorations de la caisse de pension. Le cru 2015 ne restera certainement pas dans les annales, mais nous avons quand même pu obtenir parfois de réelles augmentations. La majorité des résultats sont entre 0,5% et 1,8%.

Au niveau de la **politique des transports**, nous avons obtenu un très réjouissant oui à FAIF (financement et aménagement des infrastructures ferroviaires). Le financement est maintenant assuré à long terme et c'est un très bon signe pour les entreprises de tp ainsi que les employés.

Au niveau **politique**, l'initiative pour le salaire minimum est passée devant le peuple et a malheureusement été refusée très nettement, ce qui représente un mauvais résultat, sans équivoque. Le positif qu'on peut tout de même en tirer c'est que certaines

entreprises, durant la campagne, ont introduit des salaires minimaux à 4000 francs, comme par exemple dans les remontées mécaniques. Nous avons certes perdu, mais grâce à cette initiative, nous avons réussi à signer une CCT dans ce secteur. L'USS et le SEV s'étaient clairement prononcés contre **l'initiative contre l'immigration de masse et Ecopop**. La première a passé, la seconde non. Ce qu'il en reste: une situation peu claire avec l'UE (notre plus grand partenaire commercial) qui nous donnera encore beaucoup de fil à retordre.

En résumé, l'année 2014 était positive au niveau syndical et au niveau de la politique des transports mais négative au niveau politique. Le travail ne manquera pas en 2015, mais j'aimerais d'abord remercier tous les collègues des secrétariats SEV et tous les membres assumant une charge syndicale pour leur engagement et le travail fourni. Nous avons fait du bon travail.

Sections

Jedi 26 février ■ Cave GESTL

16h-20h

Première ouverture 2015

Voici le calendrier de l'ouverture de la cave GESTL en 2015.

Jedi 26 février 16H -20h; jedi 26 mars 16H -20h, jedi 30 avril 16H -20h, vendredi 29 mai 16h-22h (dégustation), jedi 25 juin 16H -20h, jedi 27 août 16H -20h, vendredi 25 septembre 16h-22h (dégustation), jedi 29 octobre 16H -20h, jedi 26 novembre 16H -20h, mercredi 23 décembre 15h-22h (ouverture de Noël)

Vendredi 13 mars ■ TS-Romandie

17h30

Assemblée générale

Restaurant
La Grange à Yverdon

Le secrétaire syndical Vincent Brodard présentera les nouveaux modèles de retraite des CFF. Une assemblée qui est ouverte à tous, y compris aux temporaires et aux apprenti-e-s. L'ordre du jour sera affiché dans les locaux du personnel. Merci de vous annoncer jusqu'au 9 mars au plus tard à Valérie Chuard dès 17h au 079 332 49 70. Le comité compte sur une participation nombreuse!

Willi Wenger

Du 3 février au 23 mars ■ SEV-TPG

Aide pour les impôts

La section SEV TPG sera à la disposition de ceux qui souhaitent de l'aide pour remplir leur déclaration d'impôt. Merci de prendre rendez-vous avec Jésus MARTINEZ au 076 425 50.31 ou par e-mail à jesus.martinez@sevtpg.org. RDV à prendre au moins 15 jours avant.

Le comité SEV-TPG

Pensionnés

Mercredi 25 février ■ PV Vaud

14h

Lausanne
Buffet de la Gare
Salle des Cantons

Assemblée générale des membres

Nous vous invitons à venir nombreux à notre assemblée générale. À part l'ordre du jour statutaire nous honorerons les membres nous ayant quittés en 2014.

Une fois n'est pas coutume un historique des transports lausannois nous sera présenté par Monsieur Laurent Regamey. Pour des interventions et remarques complexes, veuillez faire parvenir votre demande jusqu'au mercredi 18 février si possible par carte postale adressée à Jean-Pierre Genevay, En Fouet 8, 1436 Chamblon ou par courriel à l'adresse: jean-pierre@genevay.net ou par téléphone au 024.445.20.27

Votre président, Jean-Pierre Genevay

RPV Lausanne: tout roule

Lors de la dernière assemblée des membres du 29 novembre, le président de la section RPV Lausanne a pu compter sur la présence d'une vingtaine de membres. Les points les plus importants de la nouvelle CCT CFF ont été présentés par le secrétaire syndical Daniel Froidevaux. Evidemment, ce sont les nouveaux modèles de retraite qui sont les plus intéressants pour les membres RPV.

Décès

Bays Charles, mécanicien de locomotive, Posieux; décédé dans sa 67^e année. PV Fribourg.

Bersot Heidy, veuve de John, St-Aubin-Sauges; décédée dans sa 91^e année. PV Neuchâtel.

Demuth Hildegard, veuve de Walter, Finhaut; décédée dans sa 84^e année. PV Valais.

Dessarzin Marthe, veuve de Martial, Fribourg; décédée dans sa 81^e année. PV Fribourg.

Favre Marthe, veuve de Jean-Louis, Le Locle; décédée dans sa 95^e année. PV Neuchâtel.

Hostettler Maurice, maître art pens, Yverdon-les-Bains; décédée dans sa 96^e année. PV Vaud.

Scodinu Jean-Marie, chef de train, Nyon; décédé dans sa 30^e année. ZPV Léman.

Senn Ruth, veuve de Werner, Berne; décédée dans sa 93^e année. PV Biel-Bienne.

Sous-fédérations

Samedi 7 mars ■ LPV A40-B100

Kolpinghaus
Olten
10h à 14h

Assemblée 2015
AV / TOCO / AZG Auskunft

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.

Loisirs

Samedi 7 février 2015

Zofingen

Samedi 27

juin 2015

Tessin

■ CSC Lausanne

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!

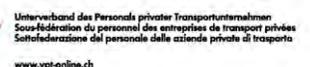
Samedi 21 mars ■ USSC

9h45

Halle second cycle
Bolligen

22e tournoi amical
double de badminton

L'amusement va être l'essentiel ce jour là. Pour la première fois on va organiser notre tournoi en version double. Nous allons jouer seulement en catégorie double: homme/homme et homme/femme. Info et inscription sur www.ussc.ch -> badminton, clôture d'inscription: 06.03.15



Journée de la branche Rail
Jedi 05 mars 2015, 10.00 - 16.15 heures
à Olten, Kongress Hotel

Thème principal :
La position des Ressources humaines dans les entreprises

Ordre du jour	Heures:
Café de bienvenue	09.30 - 10.00
1. Bienvenue, organisation	10.00 - 10.15
2. Communications entre autres de Gilbert d'Alessandro, président central VPT	10.15 - 10.45
3. Election des scrutateurs (Brève pause)	10.45 - 10.50
4. Informations sur la actualité politique Jérôme Hayoz, secrétaire syndical SEV	11.15 - 11.30
5. Acceptation du procès-verbal du 6 mars 2014	11.30 - 11.35
6. Barbara Spalinger: thèmes syndicaux d'actualité Information et discussion avec la vice-présidente SEV	11.35 - 12.25
Repas de midi	12.30 - 13.40
7. Etat des lieux : sondage Branche Rail	13.45 - 14.00
8. Thème principal : exposés des responsables RH ; ensuite discussion avec les responsables RH et représentant syndicales - Quelles sont les taches des RH ? relations RH et syndicat ?	14.00 - 16.00
La position des ressources humaines dans les entreprises	
9. Divers et conclusion	16.00 - 16.15

Inscription jusqu'au vendredi 13 février 2015 dernier délai sous: www.vpt-online.ch.

Veuillez vous identifier dans le fichier des membres avec les données suivantes:
Adresse e-mail: sektionen@vpt-online.ch Mot de passe: 20009
ou auprès de martin.ritschard@vpt-online.ch.

VPT: journée de la branche navigation

Pas de blues hivernal pour la navigation



Ce n'est pas la foule sur les lacs en hiver. Ici à Lucerne.

La journée de la navigation 2015 était menée par l'équipe de la branche, à savoir Patrick Clot, Barbara Schraner et Roger Maurer. Du côté du SEV, pour la navigation, c'est le secrétaire syndical Baptiste Morier qui est aux commandes.

La Société de navigation du lac des Quatre-Cantons a à nouveau accueilli la manifestation, bien fréquentée, puisque « tous

les lacs étaient représentés », avec 50 participants sur un total de 400 membres.

Sous-fédération gagnante

Gilbert D'Alessandro, président central VPT, s'est dit fier de présider la VPT, dont les membres font preuve d'un fort esprit d'ouverture et de solidarité. L'année dernière a été marquée par une action de recrutement très bien suivie. « Ce n'est pas trop compliqué d'avoir du succès lorsque la section fonctionne et que le

comité travaille », a-t-il rappelé. La VPT va organiser une journée de la violence en automne. Mais ce thème ne touche que très peu la navigation. Le président a appelé l'assistance à participer à l'assemblée des délégués VPT ainsi qu'au Congrès.

Barbara Spalinger, vice-présidente SEV, a souligné les succès obtenus en matière de CCT, qui constituent encore et toujours une protection fiable, d'autant plus en cette période mouvementée avec l'abandon

du taux plancher par la BNS. Peu de lacs n'ont pas encore de CCT, mais le lac des Quatre-Cantons en fait malheureusement partie. Ueli Müller, responsable du recrutement, a présenté la nouvelle campagne 2015. Il a souligné l'importance de la présence du SEV dans les entreprises et de l'encadrement des membres. La VPT est en bonne voie à ce propos selon lui.

Echange d'informations

L'important lors de ces journées de branche, c'est d'échanger les

expériences faites dans les sections: comment se sont déroulées les négociations salariales? Comment va le partenariat social? Comment ça se passe au niveau de la formation?

Il y a eu des annonces réjouissantes sur des conventions d'entreprise ou CCT signées, ainsi que de beaux succès lors des négociations salariales. Presque partout, il y a eu soit des primes obtenues, soit des jours de vacances supplémentaires ou encore des augmentations générales de salaire. Il y a aussi eu parfois des revers, comme par exemple à la Société de navigation (italienne) du lac Majeur ou aux Mouettes à Genève.

La branche connaît un fort taux de syndicalisation, mais le partenariat social n'est pas toujours d'actualité. La collaboration ne fonctionne parfois pas du tout. Dans la navigation, le SEV est soit le seul syndicat, soit le plus fort.

La préparation de la relève et la formation est un thème essentiel, car, par exemple, on ne trouve pas un capitaine de bateau à vapeur du jour au lendemain. Toutes les compagnies ne l'ont pas encore compris.

pan

Exposé

Le travail de l'ingénieur

La Société de navigation du lac des Quatre-Cantons construit un nouveau bateau. David Müller a expliqué le travail des ingénieurs.



David Müller

Tout le monde sait ce qu'est un bateau, mais sait-on vraiment ce qui se passe jusqu'à ce que celui-ci puisse être mis en fonction? David Müller est ingénieur chez Shiptec AG, une filiale de la Société de navigation du lac des Quatre-Cantons. Son exposé très bien illustré sur les capacités qu'un moteur de bateau devrait avoir

et la recherche y relative (faite par une entreprise externe) a captivé les participants. De nombreuses questions ont été posées à David Müller.

On pense en général qu'un in-

génieur, ça calcule surtout. Mais les calculs sont ici trop peu exacts car la forme complexe d'un bateau n'est que difficile à décrire mathématiquement parlant, a-t-il expliqué. C'est pourquoi il faut associer des recherches pratiques sur des modèles à l'échelle.

Il faut donc deux ans avant que le « MS 2017 » (nom assez peu romantique pour l'instant...) ne fasse partie intégrante de la flotte navigante. Une visite du nouveau bateau d'ores et déjà été promise aux participants de la journée de la navigation 2016!

pan

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 Schäffter

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, tél. 044 928 56 11, fax 044 928 56 00, kontakt@zs-werbeag.ch, www.zs-werbeag.ch

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

Imprimerie: Mittelland Zeitungsdruck AG, Solprint, Subingen;

www.solprint.ch, une entreprise du groupe AZ Medien AG.

La prochaine édition de contact.sev paraîtra le 19 février 2015. Le délai rédactionnel pour l'agenda est fixé au 12 février à 10h. Pour les annonces, le délai est fixé au 10 février à 10h.

Angle droit

Le licenciement immédiat, une mesure de dernier recours en droit public aussi

Un cas de protection juridique.

Les rapports de travail se terminent généralement de manière ordinaire, soit par un départ à la retraite, une fin de contrat (en cas de durée limitée) ou une résiliation ordinaire par l'employé ou l'employeur.

Dans certaines situations, le maintien des rapports de travail n'est cependant plus supportable pour l'une des parties contractantes.

Celle-ci doit ainsi avoir la possibilité de recourir à une résiliation avec effet immédiat. Etant donné que la résiliation des rapports de travail avec effet immédiat par l'une des parties contractantes est une atteinte grave aux droits de l'autre partie, elle est admise seulement sous certaines conditions et ne doit être prononcée qu'en dernier recours.

Faute particulièrement grave

Si l'on est en présence de rapports de travail de droit public (basés sur la CCT CFF par exemple), un licenciement immédiat ne peut être décidé par l'employeur que si l'employé a commis une faute particulièrement grave. Son comportement doit menacer sérieusement la relation de confiance, de manière à ce que l'em-

ployeur ne puisse objectivement plus poursuivre les rapports de travail de manière acceptable. Il peut aussi arriver que la relation de confiance mutuelle soit déjà irrémédiablement atteinte ou détruite. Si la faute est par contre moins grave, un licenciement immédiat est possible en cas de récidive malgré les avertissements.

On ne peut pas définir quel comportement est suffisamment grave au point de justifier une résiliation avec effet immédiat, cela dépend des circonstances. Une raison justifiant un tel licenciement doit cependant être plus sérieuse qu'un motif ordinaire et constituer une atteinte massive aux dispositions de la CCT concernant les droits et devoirs des deux parties. Le Tribunal fédéral indique, en tant que motif suffisant, des délits répétés contre les collègues de travail ou l'employeur, pour autant qu'il ne s'agisse par d'une bagatelle. Par exemple un harcèlement sexuel persistant de la part d'un collègue de travail ou des menaces graves à répétition ou des humiliations devant les supérieurs. Mais si les agissements n'ont pas de répercussion directe sur les prestations de la personne concernée (ou d'un autre employé), il faut faire très attention à la manière de consi-

dérer objectivement la gravité d'un comportement.

Juste mesure

Un employeur proposant des conditions d'engagement de droit privé ou de droit public a une marge d'appréciation relativement grande pour examiner si les motifs sont suffisamment importants pour une résiliation avec effet immédiat. Mais il lui faudra veiller à rester dans la juste mesure et choisir une sanction adaptée ou suffisante. Le licenciement immédiat est la mesure la plus sévère qu'un employeur puisse appliquer, c'est pourquoi il doit rester une exception et être appliqué seulement en dernier recours, avec parcimonie. Si, lors d'un dommage causé ou pour mettre un terme à une situation portant atteinte au contrat de travail, l'employeur peut appliquer une mesure moins drastique comme par exemple une résiliation ordinaire ou voire même un simple avertissement, le licenciement immédiat devient alors inadapté et donc irrecevable. La question du choix de la sanction doit être considérée par l'employeur en tenant compte de tous les éléments existants. Pour cela, il faut examiner en particulier la position et la responsabilité de l'employé concerné, les années de service et toute

autre circonstance comme la nature et la durée des rapports de travail. En principe, plus la responsabilité du poste concerné est élevée et plus un licenciement immédiat se justifie, selon les circonstances. Et plus la durée des rapports de travail est longue, plus l'atteinte aux droits et devoirs doit être grande pour qu'une mesure de résiliation avec effet immédiat soit considérée comme adaptée.

Délai rapproché

Si une faute particulièrement grave est commise par un employé et que suite à cela, il n'est plus possible de poursuivre les rapports de travail de manière supportable et qu'une résiliation immédiate des rapports de travail semble indiquée, celle-ci doit être annoncée à la partie concernée dans un laps de temps proche de l'événement considéré comme une atteinte aux droits et devoirs. En cas de rapports de travail de droit privé, la résiliation avec effet immédiat doit être annoncée «immédiatement» (normalement deux à trois jours de travail). Par contre, pour les rapports de travail de droit public, le caractère immédiat de l'annonce peut durer un peu plus longtemps selon la jurisprudence, en raison de la particularité de la procé-

sure administrative (l'employeur devant se conformer aux droits fondamentaux et aux règles de droit administratif). Selon les circonstances, il peut s'écouler entre quatre et cinq jours. Mais si l'employeur se laisse le temps de communiquer un licenciement immédiat, on peut en déduire qu'il pourrait aussi supporter d'attendre la fin du délai de résiliation et il perd ainsi son droit de prononcer un tel licenciement.

Formalités et octroi du droit d'être entendu

L'employeur proposant des conditions de droit public doit respecter la forme prévue par la loi ou par la CCT (par exemple la CCT CFF) pour annoncer un licenciement immédiat. La communication doit être remise par écrit sous forme de décision et en indiquant le motif. Signalons aussi le droit de l'employé de s'exprimer, avant que la décision ne soit rendue, sur l'intention de l'employeur de prononcer une résiliation avec effet immédiat.

Soutien par le team SEV

En cas de menace de résiliation des rapports de service, il est important de n'entreprendre aucune action irréflective et en particulier, de ne pas signer trop vite de convention de sortie prétendument avantageuse. Il faut s'adresser sans attendre au team de protection juridique du SEV. Nous vous soutenons dans de telles situations par nos conseils et notre action.

L'équipe de la protection juridique

Sous-fédération RPV

Collombey: très mauvaise nouvelle

La commission centrale RPV s'est retrouvée avec la commission de gestion (CG) et Sia Lim à Buchs le 23 janvier, pour une séance ordinaire.

Le président central a informé les participants des affaires CFF et des projets en cours. La très mauvaise nouvelle concernant la fermeture de la raffinerie de Collombey pour fin mars a bien occupé Cargo. Des solutions seront trouvées pour

l'équipe concernée. Le SEV propose plusieurs cours sur la nouvelle CCT, les dates et lieux ont été publiés.

La RPV appelle tous ses membres à manifester le 7 mars à Berne pour l'égalité salariale, entre autres. La CG a remercié

toute la commission centrale pour le travail fourni (en sous-effectif pourtant) ainsi que le caissier central, Heinz Schneider, pour la très bonne tenue de la caisse. Le caissier central a envoyé les formulaires de bilan aux caissiers de

section et les mandats pour le Congrès ont été distribués. Un cours de base pour les collègues de la CG aura lieu le 14 octobre, recommandé à tous, même à ceux qui en ont déjà suivi un.

RPV

Transports publics et franc fort

Au cours des 50 dernières années, les transports publics nationaux ont vécu plusieurs périodes de franc fort. Avant la naissance de l'euro en 2001, la revalorisation du franc se ressentait principalement par rapport à une monnaie nationale (franc français ou lire ou DM ou dollar). Avec l'euro, l'ensemble de nos voisins immédiats sont instantanément touchés, soit près de 250 millions d'habitants. En plus de l'ampleur, la brutalité de la mesure est sans précédent, venant de notre propre Banque nationale (BNS), et ceci contrairement à tout ce qu'elle disait solennellement. Ces circonstances changent beaucoup de choses. A quel niveau et dans quel délai le taux de change franc-euro va-t-il se stabiliser? Personne ne le sait. La BNS utilise le vieil outil de l'intérêt négatif, mais il a des limites très étroites: ses effets destructeurs sur les caisses de pensions sont infiniment plus graves maintenant que dans le passé... Apparemment, la BNS oublie cet aspect. Quant à la Banque centrale européenne, sa politique actuelle vise à affaiblir encore plus l'euro puisque l'objectif final consiste à augmenter la compétitivité de l'économie du continent par rapport aux autres marchés mondiaux. Bien sûr, quand cet objectif sera atteint, s'il l'est un jour, l'économie suisse bénéficiera de l'embellie européenne. Dans combien de temps, 5 ans? Plus? Et comment la population va-t-elle vivre concrètement cette période de décroissance voulue, de délocalisations annoncées, de baisse des salaires? Bien sûr, une minorité saura bénéficier de la situation ainsi créée, les importateurs en particulier. L'îlot de cherté suisse a toujours été un filon savamment entretenu par certains. Maintenant, il devient exceptionnellement juteux. Mais la grande masse va subir, va payer le prix fort. A noter le

point délicat de l'argument patriotique: faut-il systématiquement jouer le taux de change à son profit personnel immédiat (achats et vacances à l'étranger, exploiter toutes les possibilités d'internet dans ce sens) comme le recommande vivement la droite libérale (Emmanuel Garessus, «Le Temps» du 27.1)? Ou bien alors, au contraire, se montrer solidaire pour aider au mieux l'économie interne de proximité et les PME exportatrices, pour soutenir l'emploi, le tourisme et l'agriculture indigènes... En l'occurrence, cette droite joue un jeu très dangereux. La tentation de la prendre au mot pourrait très vite se propager, au-delà du gain immédiat, juste pour démontrer vers quelles catastrophes l'idéologie libérale débridée peut faire passer un pays de la prospérité à l'austérité brutale pour la grande majorité du peuple. Chacun pour soi et le dieu du marché fera le tri!

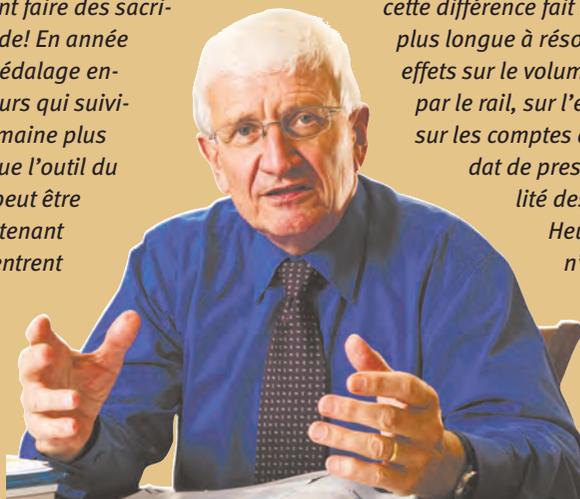
Le 15 janvier, jour du krach, le conseiller fédéral Schneider-Ammann, ministre de l'économie, célèbre la souplesse de l'économie nationale et déclare qu'il était urgent d'attendre. Trois jours plus tard, il précise que les salariés devront faire des sacrifices... Oh la bourde! En année électorale! Rétropédalage endiablé dans les jours qui suivirent. Puis, une semaine plus tard, il annonce que l'outil du chômage partiel peut être envisagé. Et maintenant les premiers cas entrent en vigueur. Mais pour la droite, la priorité des priorités n'est pas là. La baisse des impôts pour les entreprises,

pour toutes les entreprises est son seul credo; donc forcément, hausse des impôts pour les autres contribuables, la grande masse de ceux pour qui la délocalisation est exclue, les patriotes quoi!

La branche des transports publics va souffrir, le rail plus que la route. Les CFF ont eu deux réactions rapides qui illustrent parfaitement les deux tendances citées précédemment. D'une part ils ont introduit des trains supplémentaires dans les régions frontalières alpines pour saisir l'opportunité du tourisme d'achats à l'étranger (le premier essai fut un échec), simultanément, ils ont décidé de baisser immédiatement les tarifs internationaux de 18%. Mais que va-t-il se passer en trafic interne, en particulier pour les innombrables liaisons à composante touristique? Pour le transit des marchandises, les données du transfert de la route au rail changent totalement. Du côté route, les prix baissent massivement (cumul avec la chute du prix des carburants), du côté rail, ils augmentent de 20%. L'écart au détriment du rail promet ainsi d'être supérieur et l'ampleur de cette différence fait qu'elle sera d'autant plus longue à résorber. Quels seront les effets sur le volume de trafic transporté par le rail, sur l'effectif du personnel, sur les comptes des CFF, sur leur mandat de prestations, sur la rentabilité des NLFA?

Heureusement, le pire n'est pas certain. Mais la lutte sera très, très chaude.

Michel Béguelin



Une colossale idiotie patronale de plus

Une incongruité de plus; nous commençons à en être habitués, nous les petites gens de cette Helvétie, qui devient de plus en plus fortement antisociale!

Ainsi, par suite de la suppression, par la BNS, du taux plancher de 1 fr.20 face à l'euro, certains de nos «patrons» et autres «responsables» politico-économiques s'empressent de brandir la baisse des salaires

(surtout ceux des subalternes, bien évidemment) et d'autres prestations sociales, tout en incitant à l'augmentation du temps de travail sans rémunération (le culot ne connaît plus de limites)!

Que voilà une «vision» colossalement idiote car, qui dit baisse de salaire, provoque simultanément la baisse de consommation toutes catégories confondues, que ce soit en nourriture,

habillement, biens matériels ou de loisirs, tels que repas gastronomiques, voyages, vacances, objets d'agrément, etc., etc..

Désormais, seul l'essentiel existentiel, bref la survie sans la qualité de vie, s'imposera progressivement à la majorité d'entre nous. De surcroît, et c'est ce qui est le plus important, le maintien de la santé s'imposera également de plus

en plus comme un luxe inaccessible pour les classes aux revenus modestes (petit salariés et certains retraités), qui auront oeuvré inlassablement durant toute une vie, pour finalement «crever» dans l'oubli, faute de moyens financiers adéquats!

Cependant, ces renoncements imposés ont un prix, que certains de nos «chers» décideurs et autres «top managers»

devront assumer eux-mêmes, puisque leur clientèle aura fortement diminué. Tant pis pour nous, mais bien fait pour ceux d'entre eux, qui n'hésitent pas à s'afficher ouvertement comme d'authentiques fossoyeurs sociaux!

Michel Pousaz, Ollon (VD)

Grande manifestation : égalité salariale maintenant !

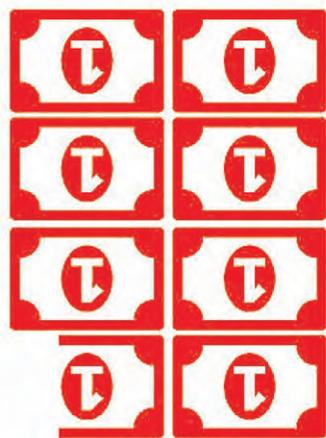
7 mars 2015 : tous et toutes à Berne !

Nous les femmes, nous en avons assez. Bien que la Constitution fédérale prescrive depuis 34 ans l'égalité salariale entre femmes et hommes, nous gagnons toujours, pour un travail de valeur égale, 20% environ de moins que les hommes. Et alors que cette différence avait au moins diminué jusqu'en 2010, elle s'est même remise à grandir ces dernières années.

Chaque année, nous les femmes sommes privées d'environ 7,7 milliards de francs à cause de notre sexe. Par femme, cela représente 677 francs par mois, 8 000 francs par année. De l'argent qui nous manque aujourd'hui et nous manquera plus tard dans nos rentes de vieillesse. Ainsi, chacune perd 380 000 francs en moyenne pour le calcul de son AVS.

C'est pour cela que les femmes veulent maintenant que le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale, comme le garantissent la Constitution fédérale et la loi sur l'égalité entre femmes et hommes, devienne rapidement et systématiquement la réalité. A cet effet, il faut une volonté politique et des contrôles efficaces. Désormais, le Conseil fédéral emprunte enfin cette voie. Ce qui est d'autant plus important que l'égalité des salaires permet aussi de mieux concilier famille et profession.

Mais un pas dans la bonne direction ne suffira pas. D'autant



-7.7 mrd
de francs de salaire

On les veut maintenant !

Les femmes sont privées d'environ 7,7 milliards de francs chaque année, uniquement en raison de leur sexe. Stop à cette injustice!

plus que le même Conseil fédéral veut relever parallèlement l'âge de la retraite des femmes. Si rien ne bouge, il faut que les femmes soient présentes publiquement. Nous devons clairement faire comprendre que nous ne sommes pas

disposées à continuer à avaler tranquillement les discriminations salariales. Avec une grande manifestation nationale, le 7 mars prochain, nous voulons montrer que la moutarde nous monte au nez, à nous les femmes. Nous voulons dire comment les choses doivent se faire: nous voulons l'égalité des salaires, illico!

Pour ces raisons, une vaste alliance d'organisations féminines ecclésiastiques, syndicales et bourgeoises appelle à une grande manifestation à Berne. En plus des femmes de l'Union syndicale suisse (USS) et de Travail.Suisse, on y trouve les grandes associations de

femmes: alliance F et la Ligue suisse des femmes catholiques, ainsi que les Business & Professional Women (BPW), des agricultrices, les Femmes protestantes de Suisse, l'Association suisse pour les droits de la femme (ADF) et Marche mondiale des Femmes MMF. Nous toutes, nous voulons faire venir des milliers de personnes à Berne.

Le 12 juin, l'USS organise en outre à Berne, avec l'Institut de formation des syndicats Movendo, une journée sur le thème du contrôle des salaires. 2015 doit être une année clé pour l'égalité des salaires. Mais nous n'y parviendrons

que si, le 7 mars prochain, le plus grand nombre de femmes et d'hommes aussi déterminés que possible exigent: l'égalité, maintenant et pas de relèvement de l'âge de la retraite des femmes! Nos chances sont bonnes, car jamais encore, une alliance aussi large n'avait mobilisé pour une manifestation des femmes. Profitons-en: le 7 mars, tous et toutes à Berne!

Regula Bühlmann/uss

Deux trains spéciaux organisés par l'USS

■ Départ de Genève à 10h39, arrêt à Nyon à 10h53, Lausanne à 11h15 et Fribourg à 12h. Arrivée à Berne à 12h20.

■ Départ de Zurich à 11h19, arrêt à Baden à 11h36, Aarau à 12h, Olten à 12h11. Arrivée à

Berne à 12h37.

Le voyage avec les trains spéciaux est gratuit pour les membres SEV, qui n'ont par ailleurs besoin d'aucun ticket. Merci toutefois de vous annoncer auprès de votre section.

PHOTOMYSTERE

Le concours se trouve en page 8 de cette édition.