

La persévérance du SEV a payé

La situation tendue aux Ateliers industriels d'Yverdon s'est nettement améliorée. La mobilisation du personnel et du SEV a payé!

Pages 2 et 3



Nouveau président

Benoît Ménestrier est le nouveau président de la section Travys.

Page 9



Du nouveau aux TPF

Blaise Morel est le nouveau président de la section TPF régional.

Page 13

Les entreprises de transports publics ont encore souvent du mal à favoriser le temps partiel

Temps partiel variable

Il n'y a pas que le salaire qui baisse. Des tours de service plus mauvais, moins de formation, moins de perspectives de carrière: le personnel à temps partiel doit souvent ronger son frein.

Bien que les entreprises aient remarqué que le temps partiel est un besoin pour leur personnel – avant tout des parents – et qu'elles tirent aussi des avantages à le promouvoir, elles peinent à le favoriser.

Parfois, on profite même du personnel à temps partiel. Les CFF qui veulent le favoriser ont encore du pain sur la planche, même si les progrès sont tangibles. Il s'agit notamment de s'assurer que tous les cadres jouent le jeu. Il y a aussi de bons exemples, à l'instar de TILO.



Dossier en pages 10 à 12

Il faut des règles très claires pour contrer l'hyperflexibilisation du personnel.

Absentéisme dantesque

L'absentéisme atteint 14 % chez le personnel roulant des Transports publics genevois, même si l'entreprise nie ces chiffres. La section SEV-TPG, ainsi qu'ASIP et transfair exigent de la direction qu'elle engage davantage de personnel ou alors qu'elle adapte l'offre aux effectifs à disposition. L'automne s'annonce chaud si la direction continue de jouer à l'autruche face à la hausse inquiétante de l'absentéisme.

Ségrégation à l'embauche

Des chances différentes selon le sexe



On évite parfois d'engager des hommes dans certaines professions. Mais la situation est en train de changer. Ici une crèche.

■ Christian Imdorf est un chercheur universitaire qui s'intéresse particulièrement à la ségrégation, surtout lors du premier choix professionnel. Il est par exemple difficile pour un

homme de devenir assistant médical et pour une femme de devenir mécanicienne sur voitures. Christian Imdorf explique dans l'interview de ce numéro comment la ségrégation se fait dès l'apprentissage et comment on devrait essayer d'y remédier.

EN VITESSE

Plus d'argent pour l'infrastructure

■ L'Office fédéral des transports (OFT) et les CFF se sont mis d'accord sur une enveloppe financière de 7,632 milliards de francs pour la convention de prestations couvrant la période de 2017 à 2020. Ce montant est de 15% supérieur à celui de la convention 2013-2016. Cette augmentation s'explique par la nécessité d'assurer un volume d'entretien plus important à titre préventif, ainsi que par la croissance du trafic et l'extension des installations. Les CFF pourront en outre requérir des moyens financiers supplémentaires auprès de l'OFT, s'il s'agit de garantir la ponctualité ou encore de faire face aux imprévus.

comm

Plus de logements abordables

■ L'Union syndicale suisse (USS) soutient l'initiative populaire de l'Asloca pour «Davantage de logements abordables», lancée le 4 septembre. L'Association suisse des locataires demande à la Confédération et aux cantons un engagement plus soutenu en faveur de logements abordables et d'une plus grande part de logements d'utilité publique. Cette part oscille aujourd'hui, selon la source consultée, entre 4 et 8%. Le but est d'arriver à ce que 10% des logements nouvellement construits soient d'utilité publique. L'initiative veut aussi empêcher que les programmes d'encouragement des pouvoirs publics n'aient pour effet que les locataires soient congédiés ou que les propriétaires entreprennent des transformations de luxe. Les Coopératives d'habitation Suisse, l'USS, les partis de gauche et d'autres organisations soutiennent cette initiative. Ces dernières années, les loyers n'ont pas cessé d'augmenter, alors que la phase de taux d'intérêt bas persiste. Il y a pénurie de logements bon marché. Les perdants sont les personnes à bas ou moyens revenus. Désormais, leur loyer représente pour eux une telle charge qu'ils doivent compter chaque franc dépensé ailleurs et sont contraints de se serrer la ceinture.

USS

Ateliers Industriels CFF d'Yverdon

Jean-Pierre Etique: « On constate

Ça faisait des mois, voire des années que le SEV dénonçait la situation difficile des employé-e-s des Ateliers d'Yverdon. L'horizon est désormais dégagé et on part sur de nouvelles bases. Tant mieux.

«Notre travail n'a pas été vain. On constate une amélioration», explique Jean-Pierre Etique, secrétaire syndical, après une rencontre avec la Direction (bi-céphale) des Ateliers mardi 1^{er} septembre à Yverdon. Il semble en effet, selon les déclarations des employé-e-s, que la situation se soit améliorée: les problèmes de communication récurrents, révélés notamment par les enquêtes mandatées par le SEV, ont été résorbés et on favorise désormais le dialogue au lieu de la répression, particulièrement en matière de sécurité. Cela a

été positivement ressenti par le personnel dernièrement.

«On sent une volonté claire et une ouverture de la part des directions du site, qui reconnaissent que les responsables directs ont une grande charge administrative qui les empêche parfois d'être disponibles pour la conduite du personnel», explique Jean-Pierre Etique.

Désormais, il y a des visites régulières des responsables sur les lieux de production, visites qui permettent souvent de faire part de nouvelles tâches à effectuer ou de corrections à apporter à certains travaux, dans certains cas, reste encore à ne pas oublier d'entretenir un contact régulier et positif avec le personnel.

Davantage de considération

Autre évolution: le personnel demandait à pouvoir commencer très tôt (5 heures du matin) en cas de canicule afin

d'éviter les heures chaudes de l'après-midi. Or, ce changement d'horaire entraînait l'obligation de verser une indemnité de nuit, ce qui suffisait, par le passé, pour que la direction refuse. Cette année, la mesure a été acceptée sans discussion, à la satisfaction du personnel. Cela montre bien le regain de sensibilité de l'entreprise face au bien-être de son personnel.

Un personnel sous pression

Les enquêtes effectuées par le SEV, qui montraient l'ampleur de l'insatisfaction des employé-e-s et du stress qu'ils subissaient, sont en partie à l'origine de ces changements. Le sondage de satisfaction mandaté par les CFF a également engendré, en parallèle, le dévoiement de certaines nouvelles dispositions. Pour le SEV, qui salue les mesures prises, il est cependant regrettable que la commission du

personnel n'ait pas été consultée avant leur élaboration. Concernant les conditions de travail à l'avenir, le syndicat est donc confiant.

Autre exemple: la loi sur la durée du travail provoquait parfois certaines incompréhensions dans les rangs des employé-e-s. Il y a désormais une sensibilité accrue à ces dispositions, certes contraignantes, mais nécessaires et protectrices face au personnel.

Le SEV bienvenu lors des rencontres régulières

Vu cette évolution positive, la rencontre du 1^{er} septembre, qui réunissait les directions et, côté employé-e-s, André Martin de la CoPe, Jean-Pierre Etique et Vincent Brodard, secrétaires syndicaux, s'est déroulée dans un climat serein et constructif.

Des rencontres auront désormais lieu régulièrement entre les élus de la CoPe et les direc-

Transports publics genevois: l'absentéisme du personnel roulant a pris l'ascenseur

14 % d'absentéisme: les tpg

Le Front syndical des tpg a tiré une nouvelle fois la sonnette d'alarme le lundi 31 août lors d'une conférence de presse: avec 14 % d'absentéisme chez le personnel roulant, la situation est «explosive».

Mais la direction des tpg préfère jouer à l'autruche au lieu d'affronter le problème de l'absentéisme chez le personnel roulant. Un absentéisme qui s'élève en forte hausse selon les chiffres en possession du Front syndical: 6% fin 2014, 8% en avril, 14% aujourd'hui! Soit une hausse de plus de 100% depuis le début de l'année. Avec un sous-effectif de -17 postes équivalents plein temps, les tpg compromettent



une amélioration »



La situation difficile aux Ateliers d'Yverdon avait été révélée lors d'enquêtes mandatées par le SEV.

tions et une place sera réservée pour le SEV. Pour rappel, le questionnaire de Karasek avait été distribué à l'automne 2012 dans les Ateliers Industriels CFF. Les résultats accablants avaient été dévoilés au prin-

temps 2013 déjà. Il aura fallu tout ce temps pour changer le cours des choses... C'est grâce à la persévérance du syndicat qui est revenu à la charge régulièrement ainsi qu'aux résultats peu satisfaisants du

sondage sur la satisfaction du personnel, qu'on constate désormais une réelle amélioration dans les conditions de travail à Yverdon. Il était temps.

Henriette Schaffter

jouent à l'autruche

l'accord qui avait décidé le personnel à ne pas reconduire son mouvement de grève en décembre 2014. Les effectifs devaient être stabilisés au niveau de 2014. Les tpg n'ont lancé qu'au mois d'août le processus de recrutement pour 36 nouveaux conducteurs et conductrices qui ne seront opérationnel-le-s qu'en fin d'année. Le sous-effectif chronique que dénonçaient les syndicats depuis plus de deux ans a donc été accentué en toute connaissance de cause. Pour le Front syndical ces 36 postes sont nettement insuffisants «car six autres personnes ont donné leur démission en août», relève Valérie Solano, secrétaire syndicale SEV en charge du dossier. «Il faut soit augmenter les effectifs, soit baisser l'offre de sorte qu'elle corresponde aux effectifs», a martelé

Vincent Leggiero, président de la section SEV-TPG.

La pénurie engendre le rappel du personnel roulant sur ses congés. Les employé-e-s subissent donc de plein fouet les conséquences de la politique de la direction, eux qui doivent effectuer des heures supplémentaires. C'est donc un cercle vicieux.

Lors de la conférence de presse, des collègues ont témoigné. «Nous sommes toujours à la limite des vitesses autorisées, parfois au détriment de la sécurité des usagers», a relevé Jean-Pierre Clavel, d'A.S.I.P. «Je ne peux plus offrir un service correct aux usagers. Avant je pouvais expliquer comment fonctionne le distributeur de billets, maintenant je n'ai plus le temps. Et je suis épuisé en fin de journée», raconte Fabio Zamuner, conducteur et membre du comité

SEV-TPG. Et le service aux usagers va encore en prendre un coup avec les idées «géniales» concoctées en haut lieu pour améliorer les gestes métier: fermer les portes des véhicules plus rapidement! Aux premières loges pour faire office de bouc émissaire, le personnel roulant ne fait guère l'objet de toutes les attentions de la direction. Et c'est un euphémisme: il suffit de rappeler qu'un container fait office de local de «repos» à Cornavin depuis le 24 août, sans avis en bonne et due forme, et sans WC ni eau courante. Se nourrissant du mépris permanent, la colère gonfle. Sur les hauteurs du Bachet, le souvenir du 19 novembre semble si lointain... Pourtant, le Front syndical l'a redit: «Une grève n'est pas à exclure.» L'autruche va-t-elle sortir la tête de son trou? Vivian Bologna

ÉDITO

Ce qui se déroulait jusqu'à présent loin de nous, en Méditerranée, et que nous prenions pour des histoires tristes du JT est brusquement de plus en plus présent dans notre quotidien: des réfugiés syriens, irakiens, afghans sont sur le chemin de l'Europe de l'Ouest, soudainement tout proches. Et plus seulement par le biais d'un reportage TV. Lorsqu'on croise un migrant abandonné à son sort sur la plage, il n'est guère possible de changer de chaîne pour le virer de sa vie; on est alors directement confronté à des hommes et des femmes en exil.

«*Nous avons assez de ressources à partager. Nous pouvons partager notre prospérité avec les réfugiés sans que nous manquions de quoi que ce soit.*»

Barbara Spalinger, vice-présidente du SEV

Les sons et les images sont partout. On entend parler des passeurs sans scrupules et des morts tragiques. A juste titre, nous nous en indignons et en sommes effarés. En même temps, la peur s'installe lentement: la peur de ce qui pourrait se passer si une masse incontrôlée d'hommes et de femmes devait arriver chez nous. Nous avons des représentations de ce qu'il pourrait advenir – avec le soutien bienveillant de la droite populiste. «Nous aurions moins que maintenant.» «On nous prendrait ce que nous avons acquis à la sueur de notre front.» «Les réfugiés pourraient nous prendre ce qui nous revient.» Ces représentations peuvent pulluler. Et nous pouvons perdre tout lien avec la réalité. Personne ne peut sérieusement prétendre que les réfugiés lui ont pris quoi que ce soit.

Il n'est guère besoin d'expliquer que des humains prennent le chemin de l'exil pour sauver leur peau. Il est tout aussi compréhensible qu'ils essaient d'aller là où ils supposent trouver de meilleures conditions de vie et de travail. Et si elles sont si bonnes chez nous, ce n'est pas la dernière des victoires des syndicats. On peut en être fier. Nous avons assez de ressources à partager. Nous pouvons partager notre prospérité avec les réfugiés sans que nous manquions de quoi que ce soit. C'est pourquoi nous devons apporter notre aide; et qui plus est avec confiance en nous et si possible sans crainte. Celui qui a confiance en lui ne doit pas craindre de devenir pauvre s'il partage. Et si l'on jette un regard sur le monde et que l'on réfléchit: qui peut apporter son aide à ces personnes dans le besoin, sinon nous?

Mobilité tarifée et prix «dynamisés»

Ce vendredi 11 septembre s'achève la procédure d'audition lancée en mai dernier par le Conseil fédéral sur son projet de rapport stratégique sur la tarification de la mobilité. Ce document de 70 pages examine les possibilités de prélever à terme une redevance liée à l'utilisation de l'infrastructure et des services pour les transports de personnes par la route et le rail. Le but de cette forme de «mobility pricing» est clair: influencer sur la demande des usagers, en vue de réduire les pics d'affluence et de parvenir à une utilisation plus homogène des infrastructures de transport. Plus vite dit que fait évidemment. Une telle redevance devrait permettre de diminuer, voire de supprimer, les taxes actuellement perçues, tout en maintenant un rendement équivalent. Outre les épineux problèmes techniques inhérents aux modalités de prélèvement, toutes sortes d'épineuses questions juridiques et économiques se posent, liées notamment à la réglementation des transports, au calcul des coûts/avantages du système, à la souveraineté de la Confédération, à la protection des données personnelles, au choix d'une politique de prix. Ce dernier point est évidemment le nerf de la guerre tarifaire qui se prépare dans le transport des personnes. Sous le nom de «prix dynamisés», les compagnies aériennes pratiquent depuis longtemps, avec un raffinement toujours plus grand, une tarification différenciée selon la destination et le jour du vol ainsi qu'au vu de l'offre de la concurrence, observée en permanence. Si bien que les différents prix du billet d'avion sont presque aussi nombreux que les passagers de la même cabine.

Et la pratique des prix dynamisés fait son chemin, par exemple dans l'hôtellerie pour les réservations en ligne, dans la vente des génériques en pharmacie, pour les ventes par internet en général. Les supermarchés et autres grands magasins se montrent plus prudents. Ils préfèrent facturer à tous leurs clients le même prix pour le même article mais ne se gênent pas de leur demander une participation active plus ou moins importante aux opérations de vente et d'encaissement.

Dans la presse à grand tirage, Andreas Meyer, patron des CFF, martèle volontiers sa volonté de ne pas introduire les prix différenciés pour le trafic voyageurs. Mais, de fait, une influence s'exerce déjà sur les choix des usagers, par exemple au moyen des cartes journalières à tarif réduit pour une première utilisation après 9 heures du matin.

Quant à l'idée d'une surtaxe pénalisant les pendulaires, elle a heureusement fait long feu, écartée pour des raisons sociales évidentes. Ce sont également des considérations sociales qui rendent méfiantes les organisations du personnel à l'égard du «mobility pricing» comme rappelé dans le dernier numéro de ce journal. Pour devenir acceptable, ce système de

taxation devrait remplir en particulier quatre conditions: englober tous les modes de transport, intégrer complètement le trafic marchandises, viser une appli-
cation



sociallement supportable et affirmer catégoriquement que les transports font partie intégrante du service public. Ce dernier principe mérite respect. A défaut, c'est tout un pan de la vie économique et sociale qui perd sa composante de bien commun pour relever entièrement du marché. Or, dans notre société du mouvement, la mobilité correspond effectivement à un besoin, souvent à une nécessité, et pas seulement à une envie de bouger à courte ou longue distance. L'accès aux moyens de transport est ressenti comme un service que la collectivité doit rendre elle-même ou, à défaut, garantir et encadrer par une réglementation adéquate, aussi ferme que nécessaire et souple que possible. D'ailleurs, l'utile coexistence de transports publics et privés peut aussi favoriser les initiatives commerciales des collectivités et des entreprises publiques, en leur permettant de développer leur propre marketing. On le voit bien aujourd'hui avec les efforts que font les sociétés de transports public pour soigner aussi les clients occasionnels, touristes urbains et congressistes en tête, auxquels elles offrent des «paquets» intéressants. La mobilité tarifée n'est ni une invention diabolique, ni une panacée. Tout juste une occasion de réfléchir à un mode de financement et d'utilisation des coûteuses infrastructures de transport, dont la charge incombe aux collectivités publiques et aux usagers, selon une clé de répartition à définir par la politique.

Yvette Jaggi

■ BLS

Davantage de personnel: mais où est-il?

Le BLS engage de nouveaux collaborateurs et collaboratrices, car la production est en pleine croissance. Le hic? Difficile de savoir où ce personnel est engagé...

Lors du bilan de mi-année du BLS, l'entreprise indiquait qu'il y avait eu une augmentation

des charges de personnel, à savoir environ 3% de postes à temps plein en plus. Une nouvelle réjouissante en cette période de démantèlement. 3000 personnes travaillent au BLS, ce qui signifie qu'il s'agirait de 90 postes plein temps. Problème: personne au SEV ne comprend concrètement où pourraient bien travailler ces employé-e-s

supplémentaires, ceci d'autant plus que le programme d'économies «Gipfelsturm» est toujours d'actualité. Hugo Wyler, porte-parole du BLS, explique: «Des nouveaux postes ont été créés et des places vacantes ont été repourvues.» Il ne peut par contre pas donner de chiffres exacts puisque l'effectif du personnel n'est analysé qu'en fin d'an-

née. Il semblerait que les nouvelles places aient été créées en particulier dans la production ferroviaire, le trafic voyageurs et l'infrastructure. Il y aura de nouvelles lignes en fin d'année (le BLS ira jusqu'à La Chaux-de-Fonds) et la formation a déjà débuté. Autre point essentiel: quatre mécanos sont formés au BLS tous les trois

mois, depuis que la formation est à nouveau assurée à l'interne. Une vingtaine de postes étaient à repourvoir la semaine dernière. Hugo Wyler explique que «c'est serré mais que l'entreprise n'est pas en sous-effectif».

pan/Hes

Le SEV soutient la direction du projet sur l'infrastructure ferroviaire

Reconnaissance des chemins de fer intégrés

Le SEV est satisfait de la direction présentée fin août par le Conseil fédéral dans le cadre du projet relatif à l'organisation de l'infrastructure ferroviaire (OBI).

Le SEV soutient en particulier la décision de conserver les grandes entreprises ferroviaires dans leur forme actuelle et de ne pas séparer encore plus l'infrastructure de l'exploitation.

«Le projet d'organisation de l'infrastructure ferroviaire (OBI) a une longue histoire derrière lui, et le résultat obtenu aujourd'hui est dans l'ensemble positif», déclare le président SEV Giorgio Tuti. Au début, on aurait pu penser que la Suisse voulait se soumettre elle aussi à la séparation entre infrastructure et exploitation, comme le prévoyait tout d'abord le 4^e paquet ferroviaire de l'UE.

Déjà lors des premières auditions auprès de la commission d'experts, le SEV s'est exprimé contre ce dessein étant donné que les avantages des chemins de fer intégrés sont évidents: lorsque l'infrastructure et l'exploitation sont sous le même toit, tout le système en profite, et donc aussi les voyageurs.

Du point de vue du personnel des entreprises ferroviaires également, un fonctionnement commun fait sens, car cela permet de travailler main dans la main au lieu de se faire concurrence.

Le SEV écouté

Avec ses partenaires syndicaux européens, le SEV a exercé de toute son influence afin d'atténuer dans le 4^e paquet ferroviaire l'inévitable division des entreprises. Suite à la pression exercée par les syndicats des transports lors d'une grande manifestation à Strasbourg, le Parlement européen a tenu compte de notre revendication.

Les autres nouveautés proposées par le Conseil fédéral (transformer le service d'attribution des sillons en un établissement fédéral, Railcom) ne sont pas absolument nécessaires du point de vue du SEV car elles amènent un surcroît de travail au niveau administratif. Mais ces nouveaux services ne sont cependant pas

une menace pour le système ferroviaire. Le traitement de l'attribution des sillons et des éventuelles réclamations a fonctionné sans anicroche ni trop de conflits en Suisse jusqu'à présent, on peut donc s'attendre à ce que cela continue avec la nouvelle organisation.

Peter Moor



Une délégation du SEV s'était déplacée à Strasbourg pour manifester son mécontentement en février 2014.

La Confédération veut renforcer les droits des passagers

Le Conseil fédéral prévoit dans sa consultation d'accroître les droits des passagers, en accord avec les organisations ferroviaires. La Confédération souhaite étendre les droits des voyageurs des chemins de fer et du trafic bus international afin qu'ils soient similaires à ceux valables dans l'UE. Elle souhaite combler les lacunes existantes et renforcer ainsi les transports publics.

Les entreprises de transport seraient alors contraintes d'informer les voyageurs en cas de retards et de suppressions. Un

dédommagement serait également dû en cas de retards de plus de 60 minutes. Et celui-ci pourrait dépasser ce qui est octroyé actuellement par certaines entreprises, mais de façon totalement volontaire.

Les obligations des entreprises en matière de voyage retour ou de continuation du voyage devraient également être réglées. Le règlement en matière de dédommagement serait valable aussi bien dans le trafic international que dans le trafic longues distances interne. pmo/Hes

CARNET DE BORD

L'utopie nous manque si cruellement

Chaque année, à l'automne, les journaux titrent sur la rentrée littéraire, les librairies coulent sous les « nouveautés », même la TV se fend de quelques incursions dans la littérature. Entre les atrocités des guerres et les scandales financiers, la cause littéraire semble elle aussi faire la température de l'actualité. Rien pourtant de plus trompeur, car la lecture, activité si individuelle et intime, ne peut pas avoir d'actualité. Ce phénomène est cependant très intéressant car, malgré les statistiques qui voient les « lecteurs » devenir une espèce en voie de disparition, la littérature de fiction persiste et les romans pullulent. Un auteur norvégien, Karl Ove Knausgård, voit dans la littérature le dernier lieu où peut encore s'exprimer la confrontation au réel. Le cinéma, les médias électroniques, dit-il, rendent parfaitement illusoire la frontière entre réalité et fiction; la confrontation à l'écrit ne peut pas abolir cette différence et permet de la penser. Parce qu'il faut convoquer les souvenirs et les ordonner, parce qu'il faut malgré tout « raconter », c'est-à-dire faire sens dans une séquence temporelle. Mais sans aller dans de si élevées mises en perspective théoriques, la littérature demeure le lieu des utopies. Utopies que les partis politiques ont mises au rancart, les gouvernements oubliées et les milieux économiques écrasées. L'utopie, ce n'est pas un monde meilleur qui doit advenir, mais un but auquel il faut tendre. Pour paraphraser Nicolas Bouvier qui parle du voyage, c'est bien le chemin qui importe plus que la destination: on croit pouvoir atteindre une utopie, mais c'est bien le chemin qui nous y conduira qui nous fait, ou nous défait.



La « real politique » qui aujourd'hui encombre la bouche des femmes et hommes politiques est aussi mesquine que la gestion du quotidien peut l'être. Pas de perspective, pas d'ambition, pas d'aspiration à une vie meilleure pour toutes et tous. A cette image, pour exemple, prenons la mesquine réforme de l'AVS appelée par le ministre socialiste Alain Berset. Augmenter l'âge de la retraite avec l'argument de l'égalité hommes et femmes et des caisses qui se videraient, c'est une telle défaite pour les idées socialistes portées depuis la création du parti! Ce n'était pas plus facile qu'aujourd'hui d'imaginer, en 1910 ou en 1950, une assurance sociale. Y a-t-il jamais eu des caisses pleines et un avenir prévisible? D'où nous vient donc cette mesquinerie alors que nous vivons dans le pays le plus riche du monde? Avancer que l'âge actuel de la retraite des femmes est un privilège, c'est oublier l'idée qui a porté la création de l'AVS, une assurance pour les plus fragiles et ceux qui subissent les conditions de travail les plus éprouvantes.

Alors imperceptiblement, la rentrée littéraire est un rappel indispensable: pour qu'un autre futur existe, il faut l'inventer, la fiction est faite de cela, il faut imaginer et laisser les bienfaits de ce qui est imaginé nous remplir de force et de confiance. Kant, le grand philosophe réaliste, disait que là où il y a de la volonté, il y a un chemin. Et, à écouter les discours qui ont soulevé les changements – Internet n'en est pas avare, écoutez donc vibrer la foule aux discours de Martin Luther King, De Gaulle, Olof Palme ou Angela Davis –, je me demande bien où nous puissions aujourd'hui cet esprit si étreci et médiocre?

Valérie Solano

Discrimination dans le monde de la formation



« On ne fait pas de choix atypique à 15 ans »

Christian Imdorf est chercheur à l'Université de Berne et s'intéresse en particulier aux inégalités selon le genre, la nationalité ou l'âge, dans le système de formation en Suisse et à l'étranger. Il explique ici comment s'opère la discrimination dans diverses entreprises et ce qu'il préconise pour améliorer les chances des candidats qu'on peut qualifier d'« atypiques ».

■ **contact.sev: Vous étudiez la discrimination et l'égalité des chances, c'est bien ça?**

Christian Imdorf: Oui, j'étudie en particulier la ségrégation selon le genre dans le système de formation, ségrégation qui se reflète ensuite dans le monde du travail.

■ **Vous avez notamment étudié la discrimination à l'embauche en ce qui concerne les apprentis, dans différents domaines, comme les garages, les cabinets dentaires et médicaux, etc.**

Oui, j'ai fait ces recherches

il y a une dizaine d'années. On se concentrait alors sur les entreprises formatrices. Actuellement, mes recherches s'orientent davantage sur le système de formation en général, qui produit la ségrégation.

■ **Qu'aviez-vous alors constaté lors de vos recherches sur les garages par exemple?**

Nous avons remarqué que les entreprises formatrices recrutent leurs apprentis selon des critères de genre de façon à anticiper les dysfonctionnements qui, selon eux, pourraient survenir au sein de l'entreprise et les risques d'abandon ou d'échec de la formation.

■ **C'est-à-dire?**

Pour certains employeurs, les femmes n'ont pas la force physique nécessaire, accusent des absences répétées et pourrait perturber l'équipe, composée uniquement d'hommes. Certains évoquent également le risque qu'elles quittent précocement leur poste de travail, après l'apprentissage.

■ **Il n'y aurait aucune raison d'engager une apprentie mécanicienne dans un garage?**

Si, si, bien sûr. La moitié des entreprises interrogées étaient favorables à l'enga-

gement d'apprenties. Les patrons évoquent alors leur motivation et leurs bons résultats scolaires comme arguments. De plus, les filles apaiseraient quelque peu

« **Alors que l'on accepte facilement que la femme limite ses prétentions professionnelles, on repousse totalement l'entrée des hommes dans des professions où il n'existe pas de grandes possibilités de carrière.** »

l'ambiance et « raffineraient » le climat.

■ **Choisir des métiers atypiques est fortement encouragé, notamment par les bureaux de l'égalité hommes-femmes. Est-ce que ça fonctionne?**

Non, pas vraiment. Les encourager à choisir un métier dit « masculin » ne suffit pas. Elles auraient besoin de soutien et de ressources dès le début et tout au long de la formation, ne serait-ce que pour le recrutement.

■ **Qu'en est-il des dentistes et des médecins?**

Alors là, c'est l'inverse. Les hommes n'ont quasiment aucune chance de trouver une place d'apprentissage d'assistant de cabinet chez un médecin ou un dentiste. Il semblerait que cela menace les propriétaires des cabinets, qui estiment que les jeunes

hommes auraient davantage de difficulté à se subordonner. On craint que les relations de travail hiérarchisées ne puissent plus fonctionner correctement. Les dentistes et

médecins hommes argumentent également en se faisant les avocats des jeunes hommes: il faut les protéger d'une formation professionnelle qui met en question le modèle de l'homme soutien de la famille. Alors que l'on accepte facilement que la femme limite ses prétentions professionnelles, on repousse totalement l'entrée des hommes dans des professions où il n'existe pas de grandes possibilités de carrière. Mais actuellement cela est en train de changer: les patrons sont de plus en plus souvent des femmes dans ces professions libérales (avocats également) et cela modifie les schémas habituels.

■ **C'est la même chose dans les crèches, chez les coiffeurs et dans les soins, j'imagine. On évite d'engager des hommes quand il y a des candidats.**

Alors il y a 230 métiers répertoriés. Il faut s'y intéresser cas par cas. Mes recherches s'orientent désormais sur le système de formation lui-même, qui oblige les jeunes adolescents à choisir leur voie très tôt. Trop tôt. On ne fait pas de choix atypiques à 14-15 ans. Dans les pays anglo-saxons, le choix professionnel s'opère plus tard, ce qui entraîne moins de ségrégation.

■ **Oui, mais on peut toujours changer plus tard. C'est beaucoup plus facile de changer désormais.**

C'est surtout facile d'évoluer de manière verticale (avec les hautes écoles spécialisées, les diverses possibilités de perfectionnement, etc.) mais pas vraiment de manière horizontale, à savoir changer totalement de domaine.

■ **Mais que faut-il faire pour faire diminuer les ségrégations selon le genre?**

Les employeurs y sont pour quelque chose puisqu'ils interviennent à l'embauche. Et les services d'orientation professionnelle ont leur part de responsabilité. Il faudrait tout d'abord faciliter la possibilité de changer de métier, par exemple par une deuxième formation raccourcie ou par un examen de requalification.

■ **Il y a également d'autres**

BIO

Christian Imdorf est né en 1971 à Lucerne. Il a étudié le travail social, la pédagogie curative et la psychopathologie de l'enfance et de l'adolescence aux Universités de Fribourg et Berne. Il est titulaire d'un doctorat et d'une formation en études genre. Il mène des recherches sur la discrimination depuis 2003. Il est actuellement professeur-boursier du Fonds national de la recherche à l'Institut de sociologie à l'Université de Berne. Christian Imdorf habite à Bâle et il consacre le peu de loisirs qu'il lui reste aux voyages. Il voyage également beaucoup dans le cadre professionnel.



Christian Imdorf dans les couloirs de l'Institut de sociologie de l'Université de Berne.

discriminations possibles. Lesquelles ?

Il peut y avoir des discriminations selon l'âge ou la nationalité. La discrimination selon l'origine touche beaucoup de jeunes en Suisse, qui sont clairement confrontés à des désavantages à l'entrée dans la formation professionnelle. Et une conséquence de cette discrimination, dont on parle à peine, est que ces jeunes ne peuvent pas commencer un apprentissage dans les métiers qu'ils privilégient, mais qu'ils doivent revoir leurs aspirations à la baisse en acceptant des apprentissages moins exigeants, là où les employeurs ont davantage de mal à trouver des apprentis.

« Il faut également souligner que plus une entreprise est grande, moins il y a, en général, de discrimination. »

La discrimination selon l'âge existe également: les entreprises veulent engager des apprentis matures, mais ni des enfants, ni des adultes. En clair, il ne faut pas être trop jeune ni trop vieux.

■ Quelle est l'évolution récente concernant les jeunes d'origine étrangère ?

Il y a une dizaine d'années, les jeunes étrangers de la première génération avaient, à résultats scolaires égaux, quatre fois moins de chances de trouver une place d'apprentissage que les jeunes suisses. Il y avait une forte concurrence pour obtenir une place de formation en entreprise, vu la pénurie. Mais actuellement, les choses ont changé, le nombre de jeunes recherchant un apprentissage a diminué et les entreprises peuvent moins faire « la fine bouche ». Il y a donc une amélioration pour les jeunes d'origine étrangère, mais elle est

trompeuse, car certains groupes restent discriminés, en fonction de leur pays d'origine. De simples cours d'après-puis scolaires et linguistiques ne suffiront pas à améliorer leur intégration tant que les

entreprises mettent la priorité, lors de l'embauche, sur l'adaptation sociale. Il faut plutôt changer l'organisation de la formation.

■ Qu'en est-il dans les transports publics ?

Il s'agit d'un cas particulier, puisqu'il existe le réseau de formation « login », qui est une bonne solution pour combattre la discrimination. Le recrutement se fait de manière très professionnelle et il est séparé des entreprises. Il faut également souligner que plus une entreprise est grande, moins il y a, en général, de discrimination. Et dans le cas des réseaux comme login, dans certaines professions, l'apprenti change de lieu de travail au bout d'une année, c'est donc moins « grave » si ça ne se passe pas bien. Tout le processus de recrutement dans le cadre des réseaux de formation est fait d'une manière qui entraîne moins de discrimination, que ce soit selon le sexe, l'âge ou la nationalité.

■ Pourquoi discrimine-t-on fi-

nalement ?

L'entreprise veut simplement diminuer les risques à l'intégration. Il existe d'autres logiques de discrimination (des considérations coût-bénéfice), mais la logique de l'intégration sociale semble la plus pertinente. Les petites entreprises n'ont pas d'aide pour résoudre les problèmes, contrairement aux grandes entreprises et aux réseaux de formation, qui bénéficient d'un service de professionnels pour la gestion des cas difficiles. L'intégration sociale dans l'entreprise a un impact très tôt dans le recrutement dans les petites entreprises. Tandis que cette intégration a un impact également, mais plus tard dans les grandes entreprises. En résumé, on auditionne quand même les candidats « atypiques » dans les grandes entreprises, tandis que dans les petites, ils ne passent même pas le cap du premier tri.

■ Quelles sont les solutions que vous proposez ?

Il faut changer l'organisation de recrutement, intégrer des

employés qualifiés issus de l'immigration dans le processus de recrutement en les désignant comme recruteurs. Car ce ne sont malheureusement pas souvent les gens issus de l'immigration qui sont responsables du recrutement au sein des entreprises. On devrait également rendre publiques les expériences positives faites avec des jeunes issus de l'immigration. On pourrait ainsi convaincre les entreprises formatrices qu'un engagement social est payant à long terme sur le plan économique (relève en personnel qualifié assurée et amélioration de l'image de l'entreprise). La clientèle, les associations de consommateurs, les associations professionnelles et de branches, ainsi que les médias et les responsables politiques peuvent également accroître la pression sur les entreprises et exiger davantage de diversité au niveau des jeunes en formation.

Propos recueillis par
Henriette Schaffter

■ Gothard – un comité d'ingénieurs et d'experts indépendants publie ses conclusions

Mieux exploiter les solutions de feroutage

Il existe une alternative au deuxième tube routier du Gothard qui permettrait d'épargner du temps et de l'argent. C'est ce qu'affirme un comité d'ingénieurs et d'experts indépendants qui a publié ses conclusions la semaine dernière à Berne. La solution passerait par le feroutage.

Un comité d'experts indépendants réunis sous le nom «sa-

nieren ohne verlieren» (assainir sans perdre) a développé un concept de feroutage pour le Gothard, comme alternative au deuxième tube.

Cette solution permettrait d'absorber l'ensemble du trafic nord-sud durant les travaux d'assainissement du tunnel. Mais elle permettrait surtout de réduire les coûts de deux tiers par rapport à l'option du deuxième tube. Enfin, elle aurait aussi l'avantage d'être efficace 10 ans plus tôt, tout en assurant une meilleure sécurité du trafic à long terme, selon le comité d'ex-

perts.

Depuis que la solution du deuxième tube a été entérinée par la sphère politique, toute autre alternative a été abandonnée, déplore le comité. Un certain nombre d'études avaient pourtant été élaborées pour répondre au problème du trafic sur l'axe du Gothard durant les travaux d'assainissement du tunnel.

Navettes ferroviaires

Or il ressort de ces analyses que le feroutage permettrait d'absorber l'ensemble du trafic durant ces années de tra-

voux. Il s'agirait en particulier de mieux exploiter les solutions de transfert, pour les passagers comme pour les marchandises, en instaurant notamment des navettes ferroviaires. Ruedi Sturzenegger bénéficie d'une longue carrière aux CFF et connaît donc très bien les chemins de fer. Il a démontré que les capacités nécessaires pour le trafic nord-sud sont à disposition, sans un deuxième tube et également sans déviations par d'autres routes ou d'autres lignes ferroviaires.

La capacité du chargement

voitures est estimée à huit trains

à 100 voitures par direction et par heure ou 31 200 automobiles par jour (aujourd'hui, au plus haut, il y a 23 600 automobiles).

Cette solution alternative se chiffrerait à un milliard de francs selon les experts (assainissement et frais d'infrastructures). Elle permettrait d'économiser 1,8 milliard de francs en renonçant à la construction du deuxième tube.

ats/pan



L'argent Reka pour des vacances en Suisse plus avantageuses.

Procurez-vous de l'argent Reka à prix réduit et utilisez-le pour payer les prestations et services de nombreux hôtels, des transports publics et de nombreuses remontées mécaniques dans toute la Suisse. Il existe plus de 9'000 points d'acceptation de l'argent Reka. reka.ch

Reka, pour encore plus.

reka

7%
de rabais!

Argent Reka : au SEV avec rabais

Les membres SEV peuvent obtenir chaque année jusqu'à **CHF 600.– d'argent Reka avec un rabais de 7 %.**

Section VPT Travys

Une section (enfin) remise totalement sur pied

Après quasi deux ans de vacance au poste de président de la section Travys, Benoît Ménestrier a accepté de reprendre la fonction dès juin 2015. C'est parce qu'il se sait soutenu par des représentants de chaque secteur qu'il relève ce défi.

Après le départ quelque peu précipité de l'ancien président, la section Travys a fonctionné sans personne à sa tête mais avec des représentants pour chaque secteur (bus, train, garage, dépôt et Vallée), qui ont parfaitement assumé le travail courant, épaulés par Christian



Le nouveau président devant le wagon (aux couleurs de l'entreprise) qui fait office de local de pause.



Benoît Ménestrier

tement. De nombreuses personnes ont été engagées par l'entreprise ces derniers temps et la vie de la section dépend

est de ceux qui pensent «qu'il est plus simple de discuter tranquillement et d'essayer de faire passer les messages plutôt que de rentrer dans le cadre». Son but au départ est bien sûr de faire fonctionner la section et régler les problèmes. C'est d'ailleurs une très bonne nouvelle qu'il souhaite communiquer, aux côtés d'Yvan Wenger, responsable du département des ressources humaines à Travys. En effet, après de longues recherches avec la Ville, les CFF et autres, l'entreprise a enfin réussi à trouver une solution de remplacement au wagon vétuste qui faisait office de local de pause en gare d'Yverdon. Yvan Wenger explique: «Nous avons deux points problématiques: le local de pause à Yverdon (un wagon trop petit et ancien) et celui d'Orbe (des containers derrière la gare).

Nous avons réglé ces deux problèmes désormais. Cela a pris un temps fou, car nous avons étudié plein de solutions. On est enfin arrivé à quelque chose d'adapté. C'était nécessaire.» C'est donc un wagon marchandises acheté aux CFF, rénové et aménagé à la satisfaction du personnel qui fait office de local de pause depuis quelques mois, au même emplacement que précédemment. Les collaborateurs ont été consultés et se déclarent contents du résultat. A Orbe, une nouvelle cafétéria et de nouveaux vestiaires sont à disposition du personnel, puisqu'un Centre d'exploitation vient d'être construit et sera ouvert le 13 décembre 2015. Pascal Baltensperger, membre du comité de section, est d'ailleurs l'artisan principal des travaux à Yverdon et à Orbe (travaux faits à l'interne).

Le nouveau président prend donc ses fonctions dans une période assez calme. Bonne chance à lui pour la suite!

Henriette Schaffter



Un lieu de repos tout neuf!

Fankhauser, secrétaire syndical SEV. Au bout de nombreux mois à ce régime-là, il devenait toutefois nécessaire d'élire un président pour tenir les rênes de la section. Benoît Ménestrier, le responsable du secteur bus, dans l'entreprise depuis 2011, a accepté de reprendre la présidence. Il s'attelle désormais à des tâches qui avaient été quelque peu laissées de côté, tel que le recru-

bien sûr du nombre de syndiqués. Pour l'instant, la section VPT Travys compte 89 membres sur un total d'environ 170 employé-e-s Travys.

Actualité syndicale

De premières revendications salariales pour 2016 ont déjà été transmises à la direction et les négociations vont débiter. Le nouveau président privilégiera la discussion, puisqu'il

Composition du comité de section

Président: **Benoît Ménestrier**

Vice-président: **Sébastien Recordon**

Caissier, responsable garage: **Steve Korf**

Responsable dépôt: **Pascal Baltensperger**

Responsable Vallée: **Pierre Vaucheret**

Secrétaire procès-verbaux: **Kelly Korf (externe)**

BIO

Benoît Ménestrier a grandi en région parisienne. Il a d'abord suivi une formation de plombier puis a travaillé comme machiniste de chantiers pendant quelques années.

En 2008, il est venu s'installer en Suisse, à Neuchâtel plus exactement et a commencé à travailler dans les transports publics. C'est lors de son passage aux TN (actuellement TransN) qu'il a passé ses permis bus et trolleybus et qu'il s'est syndiqué au SEV.

En 2011, un ancien collègue parti chez Travys le motive à changer d'entreprise et il s'installe à Yverdon. Il conduit les bus dans la région yverdonnoise et va jusqu'à Vallorbe par l'autoroute.

Célibataire, âgé de 30 ans, il travaille à 100%. Ses loisirs sont le football (aussi bien jouer que regarder les matchs) et le VTT.

Beaucoup de travailleurs à temps partiel vivent encore des situations difficiles



«Beaucoup de chefs pensent que seul un collaborateur à 100 % est un bon collaborateur.»

Martin Allemann, secrétaire syndical, chef du centre SEV de compétences

Durée du travail et employé à temps partiel (80 %)

Un problème de mentalité et de gestion de l'entreprise

Le temps partiel est une bonne solution pour les papas et mamans qui veulent concilier travail et famille, pour autant que la perte de salaire qui y est liée soit supportable. Les employeurs en profitent également, puisque leurs bons employé-e-s expérimenté-e-s leur restent fidèles, à temps partiel. Mais beaucoup d'entreprises continuent à être réticentes, même les CFF, qui veulent pourtant le promouvoir, selon la CCT.

Dans la CCT 2001, figurait le texte suivant: «Le travail à temps partiel est encouragé à tous les niveaux». Dans la CCT 2005, la phrase a été complétée par: «Le travail à temps partiel est encouragé à tous les niveaux et sous toutes ses formes.» La CCT 2015 évoque les «modèles de temps partiel».

Une disposition nouvelle prévoit que les nouveaux contrats de travail à temps partiel doivent préciser si le temps de travail est réduit quotidiennement ou si des jours libres supplémentaires sont accordés et, si oui, comment (encadré page 12). Le personnel à temps partiel peut ainsi mieux se défendre contre des exigences de flexibilité excessives. Toutefois, par exemple, le personnel à temps partiel de Micronic (relevé des fréquences) engagé avant 2015 a toujours ses anciens contrats peu précis ne garantissant que peu de jours libres par mois et permettant de lui faire effectuer beaucoup d'heures supplémentaires certains mois et aucune ou très peu d'autres mois. Et, indépendamment de son degré d'occupation, il doit en règle générale travailler au moins deux samedis et deux dimanches par mois. S'opposer et dire une fois non lorsque le répartiteur cherche un remplaçant au dernier moment paraît difficile à nombre

de ces travailleurs et travailleuses craignant pour leur poste.

L'article 53 de la CCT n'a pas empêché la Division Voyageurs CFF de décréter qu'aucun mécanicien-ne à temps partiel ne sera plus engagé-e jusqu'en 2017 en raison des sous-effectifs dans le personnel de conduite (dus en partie à une mauvaise planification de la relève). Le SEV a cependant obtenu que les contrats à temps partiel en cours soient renouvelés. Mais cette suspension des engagements à temps partiel

a déjà conduit des mécaniciens à passer à la concurrence ou à chercher un nouveau poste.

Questions à la vice-présidente SEV Barbara Spalinger

■ **contact.sev: Quelle est la position du SEV sur le travail à temps partiel?**

Barbara Spalinger: Le travail à temps partiel est une réalité,



et c'est bien ainsi. Il y a belle lurette qu'on ne doit plus décider entre un job à 100 % ou rien du tout. Les entreprises savent bien qu'elles doivent s'ouvrir aux tendances de la société et le temps partiel en fait partie.

■ **Y a-t-il souvent des membres qui ont des problèmes avec le travail à temps partiel?**

Ce sont avant tout des femmes qui amènent le sujet sur le tapis. Pour elles le thème est souvent très brûlant pour des rai-

sons familiales.

■ **Les entreprises tirent-elles des avantages à permettre le travail à temps partiel?**

Je ne connais aucune entreprise qui n'ait pas de collaborateur ou collaboratrice à temps partiel. Bien entendu qu'elles en profitent aussi. Elles renâclent parfois pour certains groupes professionnels ou parce que cela impose plus de travail administratif. De plus, les taux de travail très réduits sont souvent

Chez TILO, le temps partiel fonctionne très bien!

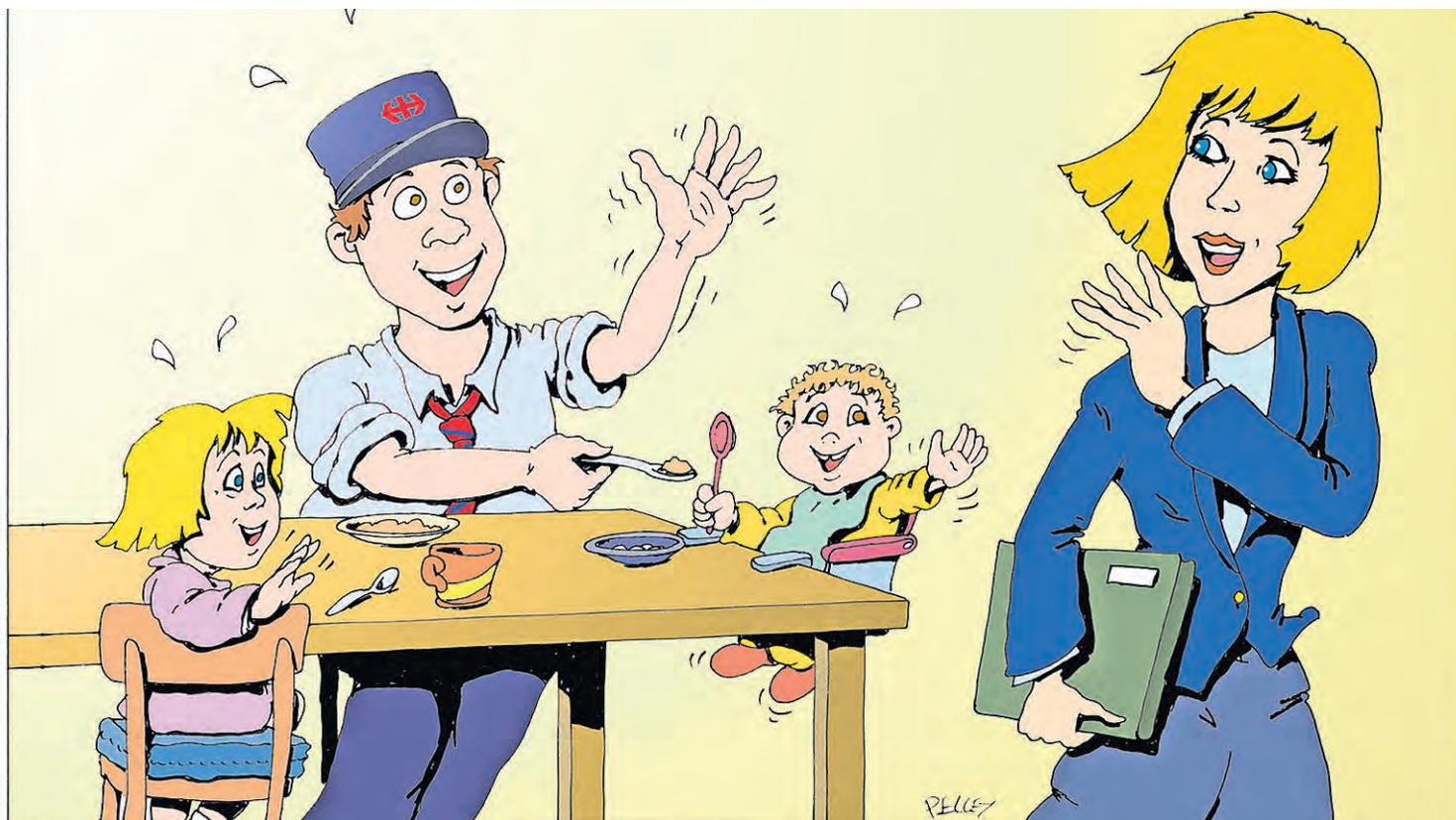
Au sein de TILO, le temps partiel est une réalité depuis le 1^{er} juin 2012. La CCT prévoit ceci: «L'entreprise promeut le temps partiel à tous les niveaux afin de favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie privée; cela doit être compatible avec les possibilités de l'entreprise.» Le temps partiel est une victoire syndicale et reflète la volonté des mécaniciens qui avaient mis sur la table des négociations CCT la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Pour une jeune entreprise en pleine croissance comme TILO, il s'agit sans aucun doute d'un aspect très positif; avec cette option – qui se doit d'être gagnant-gagnant – TILO montre qu'elle a su s'adapter aux

changements sociétaux. Lucio Campesi travaille depuis plusieurs années comme mécanicien au sein de TILO et il est président de la Commission du personnel. Il a décidé de travailler à 90 %. D'autres collègues ont choisi un pourcentage de 80 % parce qu'ils ont des enfants. «J'ai choisi de travailler à temps partiel – raconte Lucio – pour avoir plus de temps pour moi, pour faire du sport, voyager et passer du temps avec mes amis et ma famille. Lorsqu'on effectue des tours de service, il est plus difficile de réussir à voir d'autres personnes, parce que souvent quand les autres travaillent, toi tu as congé et vice-versa.» D'autres collègues de Lucio qui ont baissé leur temps de travail l'ont

fait d'une part pour les mêmes raisons, d'autre part parce que le job de mécanicien est devenu plus «dur». Des tours de service toujours plus lourds (plus de temps de concentration), des horaires plus extrêmes (les tours du matin débutent toujours plus tôt et ceux du soir finissent toujours plus tard) et des écarts entre les tours toujours plus courts. En réduisant le temps de travail, les collègues se sont protégés pour éviter d'être toujours (trop) fatigués. «Je suis heureux – confirme Lucio – d'avoir fait ce choix il y a quelques années. J'ai plus de temps libre et mon travail en a bénéficié aussi vu que je suis plus reposé et serein. Tout fonctionne bien pour la planifica-

tion, tant pour l'employé-e à temps partiel que pour l'entreprise.» Le temps partiel est en effet positif quand il est librement choisi par l'employé-e. Pour les entreprises, les mesures de soutien aux familles ne sont avantageuses que dans un rapport gagnant-gagnant. Selon les chiffres de diverses entreprises et organisations au niveau national, il peut être démontré que les effets positifs directs d'une politique du personnel soutenant les familles dépassent les coûts engendrés. Ce modèle de calcul estime le retour sur investissement à 8 %.

Françoise Gehring, travaille à 80 %



Fin 2014, 51,3% des collaboratrices CFF travaillaient à temps partiel (en 2011, 45%). Sur l'ensemble du personnel, 11% était à temps partiel en 2014 (en 2011, 7%).

problématiques. Avec des taux autour de 80%, il n'y a en règle générale que peu de différence avec du temps plein; les entreprises profitent alors clairement car elles ont à payer un salaire réduit pour des prestations presque identiques.

■ **Au SEV tu es responsable des ETC, les entreprises de transport concessionnaires. Le travail à temps partiel y est-il encouragé ou à tout le moins possible ?**

A vrai dire, on devrait donner plus d'importance à ce thème et, comme c'est aussi en partie le cas aux CFF, on y rencontre beaucoup de maladroites. Le temps partiel est avant tout refusé aux femmes qui voudraient reprendre le travail à un taux fortement réduit après une pause bébé. On néglige souvent de voir que le taux réduit n'est demandé que pour une période limitée et qu'une absence de longue durée peut conduire à une perte de savoir-faire. Je souhaiterais clai-

rement plus de flexibilité dans ces cas. Au BLS par exemple, nous avons eu récemment le cas, dans un métier exercé normalement par des hommes, d'une spécialiste pour qui la reprise du travail avec un taux d'activité réduit a été rendue si difficile qu'elle a démissionné. C'est clairement du gâchis !

■ **Que fait le SEV pour promouvoir le travail à temps partiel dans les ETC ?**
Ce qu'il fait toujours pour amé-

liorer les conditions de travail: négocier, consolider par des conventions, dans des cas particuliers aider à faire appliquer le droit.

■ **En tant qu'employeur, le SEV promeut-il lui-même le travail à temps partiel ?**

Quand j'ai commencé à travailler au SEV en 2001, il n'y avait à ma connaissance qu'un secrétaire syndical qui travaillait à temps partiel. Il y en a aujourd'hui au moins cinq qui travaillent à 80%.

Il y a toujours eu assez peu de femmes qui travaillent à 100% et c'est resté ainsi.

■ **Le travail à temps partiel au SEV provoque-t-il des problèmes ?**

Cela ne provoque guère de difficultés, peut-être ici où là le besoin d'un peu plus de coordination pour organiser des séances.

■ **Toi-même tu travailles à temps partiel: pourquoi ?**

J'ai toujours travaillé à temps partiel et pas seulement parce que mon mari et moi avons longtemps habité à 800 km l'un de l'autre mais aussi parce que j'aime avoir du temps pour faire autre chose. C'est toujours le cas aujourd'hui. C'est très clair pour moi que je dois faire attention, en tant que vice-présidente, à ce que mon travail à 80% ne devienne pas simplement un plein temps à bon marché. Mais la liberté de m'en aller simplement de temps à autre à midi lorsque je n'ai pas de rendez-vous ou de séance m'est des plus précieuses.

Textes et interviews:
Markus Fischer (travaille à 80%)

Le temps partiel aux TPG: « Avant, c'était plus humain »

Quand on demande à Marie*, conductrice de bus à temps partiel aux TPG, ce qu'elle pense de la situation du temps partiel dans l'entreprise, elle répond: « C'est une véritable catastrophe. Nous avons de gros problèmes avec la hiérarchie. Un supérieur a tout à coup décidé que tout le monde devait être traité de la même manière, que l'on ait des enfants ou non. Les aménagements d'horaires qui permettaient d'organiser la vie à la maison et les horaires irréguliers ont été bannis. Avant, c'était plus humain. L'ancienne direction avait plus de respect pour les temps partiels et il y en avait d'ailleurs beaucoup plus. Maintenant il n'y a

plus de discussion possible. »

« Certains ne supportaient plus les conditions de temps partiels: on est servi en dernier en matière d'horaires, on est contraint de prendre ce qui reste. Ils sont donc passés à 100% pour éviter ces désagréments. D'autres se sont mis à temps partiel car ils ne peuvent plus supporter le rythme à 100%. » Cette dernière solution est d'ailleurs prônée par l'entreprise, confrontée à un absentéisme toujours plus important (voir pages 2 et 3). On met les gens à temps partiel pour qu'ils soient en meilleure forme... !

Marie explique également que « l'entreprise pense que les

personnes à temps partiel sont moins fatiguées, puisqu'elles travaillent moins et qu'elles peuvent donc s'adapter à des horaires plus difficiles ».

Du côté de la section SEV TPG, on estime que le temps partiel préconisé par la direction est une mesure injuste et totalement irresponsable. Le soulagement pour les employés doit venir d'une amélioration des horaires et des temps de battements aux terminus, pas d'une diminution du taux de travail (qui entraîne inévitablement une diminution de salaire). Quant à l'entreprise, elle estime encourager le temps partiel. Isabel Pereira, attachée de presse aux TPG,

explique: « Globalement, les TPG sont favorables au temps partiel qui peut permettre de concilier vie professionnelle et vie privée avec encore plus d'harmonie. Il est possible dans tous les secteurs. Une réflexion est en cours au sein de l'Exploitation-Conduite afin de trouver des solutions visant à favoriser cette mesure, tout en garantissant les besoins de l'organisation dans la durée. »

Aux TPG, il y a actuellement 101 personnes à temps partiel sur un total de 1748 employés.

Henriette Schaffter (travaille à 60%)

*prénom d'emprunt

Martin Allemann, secrétaire syndical, chef du centre SEV de compétences Durée du travail

« Le temps partiel commence dans la tête des supérieurs »

Martin Allemann espère que les chefs CFF vont à l'avenir vivre plus concrètement l'intention déclarée dans la CCT d'encourager le temps partiel.

■ **contact.sev:**

Les CFF ayant une pénurie de personnel de conduite, ils n'accordent aucune réduction du taux d'activité et veulent n'engager que des mécaniciens à 100%. Qu'en dis-tu ?



Martin Allemann: Cela ne va pas contribuer à ce que davantage de personnes se lancent dans le métier de mécanicien de locomotives. Au contraire: celui qui veut travailler à temps partiel ne choisira pas ce métier et il y aura moins de candidats. Pour moi, les CFF devraient encourager le temps partiel comme c'est mentionné dans la CCT. L'interdire est contre-productif.

■ **Les CFF encouragent-ils le travail à temps partiel, comme demandé par la CCT ?**

Cet article de la CCT reste trop souvent un beau discours. On agit de manière très sélective pour accorder de travailler à temps partiel et c'est souvent non.

■ **Certains chefs de team disent qu'une réduction du taux d'activité n'est guère possible car ils ne peuvent attribuer les pour-cent manquants à personne, leur team devant alors fournir le même travail avec des pour-cent en moins.**

C'est précisément cela qui fait que les personnes à temps

partiel sont mises sous pression par leur équipe: lorsque, à cause de leurs absences, les autres membres de l'équipe doivent travailler plus parce que les pour-cent manquants ne sont pas remplacés. Ces cas démontrent que les CFF ne souhaitent pas vraiment encourager le travail à temps partiel. Ils profitent plutôt de ces travailleurs et travailleuses pour boucher les trous où cela les arrange et disent non à ce modèle lorsqu'ils n'en voient pas l'utilité.

■ **Le problème est-il avant tout celui des «petits chefs» ou faut-il chercher plus haut ?**

D'un côté il y a le problème des chefs qui ont le sentiment que seul un collaborateur à 100% est un bon collaborateur. De l'autre il y a celui de la direction qui déclare que le travail à temps partiel doit être encouragé mais qui ne met pas en place des directives pour qu'il soit pratiqué dans toute l'entreprise.

■ **Est-ce que les chances de carrière sont plus mauvaises aux CFF quand on travaille à temps partiel ?**

Aussi longtemps qu'on fera obstacle un peu partout au temps partiel parce que des chefs pensent qu'un bon collaborateur ou une bonne collaboratrice doit être disponible cinq jours par semaine et 12 heures par jour pour l'entreprise, il faudra craindre que les chances de carrière de ces personnes soient plus mauvaises. Elles seront considérées comme des collaborateurs médiocres qu'il ne s'agit pas d'encourager car on ne peut en faire des chefs...

■ **Le problème est donc la mentalité des chefs ?**

C'est bien cela, c'est une question de mentalité. Le travail à temps partiel commence dans la tête des supérieurs. S'ils sont prêts à adapter leur organisation pour des collaborateurs à taux d'activité réduit, cela peut fonctionner dans tous les domaines. Mais si le déclic ne se fait pas dans leur tête, les problèmes de ces collaborateurs peuvent devenir insurmontables.

■ **La renonciation à une partie du salaire constitue aussi un obstacle au travail à temps partiel car tous ne peuvent pas se le permettre. S'agit-il là d'un luxe pour ceux qui ont un gros salaire ?**

Les collaborateurs et collaboratrices à temps partiel doivent voir la part de salaire à laquelle ils renoncent compensée par le revenu de leur partenaire. Ou alors ils ont une attitude de vie selon laquelle ils peuvent vivre avec moins de salaire. C'est aussi une forme de «privilège», non seulement sur le plan financier mais aussi d'un environnement qui rend possible le travail à temps partiel. C'est aussi une question d'argent mais pas seulement. Si par exemple un couple veut se partager un poste, ce qui serait en réalité faisable pour le personnel des trains, on leur complique souvent la tâche. C'est le cas par exemple lorsqu'on ne leur ménage pas assez de temps entre la fin de service d'un des parents et le début du service de l'autre pour que la garde des enfants soit assurée sans lacune.

■ **Quelles expériences as-tu faites toi-même ?**

Je trouve que le temps partiel est une bonne formule pour

pouvoir participer à la vie de famille et mieux se répartir les tâches ménagères. Cela permet de voir grandir les enfants et ma femme peut aussi avoir un emploi. Mais il demande plus d'organisation et de planification. Lorsqu'on n'est disponible que quatre jours par semaine, on doit être soi-même plus flexible mais l'employeur doit aussi l'être et doit accepter qu'on ne soit pas présent chaque jour pour lui car on doit participer à la garde des enfants.

■ **Lorsque tu étais mécanicien aux CFF, travaillais-tu déjà à temps partiel ?**

Non, à l'époque, de 1981 à 1989, cela n'entraînait pas en ligne de compte. Le service militaire était aussi un obstacle. Un taux d'activité en dessous de 90% n'entraînait même pas en question.

■ **Tu travailles au SEV depuis 1989 et à 80% depuis 2000: il n'y a pas de problème au SEV ?**

Cela requiert une certaine coordination et de la flexibilité des deux parties. Actuellement il y a au SEV de nombreux collaborateurs et collaboratrices qui travaillent à temps partiel.

■ **Le syndicat doit-il exiger des entreprises que tous les collaborateurs qui souhaitent travailler à temps partiel puissent le faire ?**

Oui. Toutes les entreprises doivent mettre en place des structures et des organisations qui permettent le travail à temps partiel à tous les niveaux. Il est important que la forme selon laquelle on exerce ce travail soit fixée dans un nouveau contrat de travail, de

même que soient fixées les modalités d'octroi du temps libre supplémentaire. Sinon ces travailleurs et travailleuses vont devoir travailler par exemple à 100% durant les mois de fort trafic et seulement à 40% le reste du temps; ils se sentiront à juste titre exploités comme des bouche-trous. C'est pourquoi nous avons défini dans la CCT CFF les points qui doivent être réglés par contrat. **Fi/sa**

CCT CFF

Art. 53: Modèle de travail à temps partiel

1 Le travail à temps partiel est encouragé à tous les niveaux et sous toutes ses formes.

2 Le modèle convenu d'entente entre le collaborateur et son supérieur doit être consigné par écrit.

3 Les points suivants doivent notamment être convenus par écrit en cas de modification du taux d'occupation ou de conclusion d'un nouveau contrat de travail à temps partiel: taux d'occupation; modèle de travail à temps partiel, p. ex. réduction de la durée quotidienne du travail ou jours libres supplémentaires; modalités d'octroi des jours libres supplémentaires, p. ex. hebdomadairement, mensuellement ou en bloc; affectations le week-end en cas de semaine d'exploitation de cinq jours.

Il y a aussi des dispositions dans l'article 55 (sur la durée quotidienne théorique du travail) et dans l'article 74, où l'on stipule, entre autres, que «les personnes occupées à temps partiel ont le même droit aux vacances que celles occupées à plein temps».

Section VPT TPF régional

« Je sais rester ferme »

Blaise Morel, chauffeur aux TPF, a remplacé Michel Barras ce printemps à la présidence de la section VPT TPF régional. Portrait.

Agé de 46 ans, Blaise Morel est conducteur de bus aux TPF depuis 10 ans. Il travaille au garage de Romont, ville où il habite depuis toujours. Auparavant, il a travaillé pour plusieurs employeurs, après un apprentissage de carrossier et une allergie à la peinture qui l'a contraint à abandonner son métier. Recyclé en vendeur d'instruments de musique tout d'abord, il a ensuite été auxiliaire puis chauffeur de camion à la Poste.

Changements au sein des TPF

Il s'est syndiqué au SEV lors de son arrivée aux TPF et a vite intégré le comité de section. Au départ de Michel Barras ce printemps, il a accepté de reprendre la présidence. Les TPF ayant revu leur organisation en

ce début d'année 2015, avec la création d'une holding et une répartition entre région Sud et région Centre, la section est confrontée à des changements et de nouveaux défis. Les trois sections TPF (TPF urbains, TPF rail et TPF régional) subsistent pour l'instant et c'est donc aux commandes d'une section de 231 membres, dont 178 actifs, que Blaise Morel se trouve depuis quelques mois.

Actualité de la rentrée

De gros changements ayant lieu au niveau de la Caisse de pensions, les négociations salariales 2016 s'en trouveront influencées. Blaise Morel ne veut encore rien dévoiler pour l'instant, les négociations ayant à peine démarré.

Ce qui l'occupe surtout pour ce début de mandat, c'est la nouvelle répartition Sud et Centre qui entraîne beaucoup de choses à remettre en place. La mise en place des nouveaux postes de chefs de groupe change grandement le fonctionnement hiérarchique. « On



Blaise Morel à sa prise de service à Romont.

a davantage de travail en raison de la hausse des cas individuels, qui demandent l'aide du syndicat», explique Blaise Morel, tout en précisant qu'il

aime beaucoup faire ça. « Mon but, c'est d'être à l'écoute de ces collègues qui se trouvent en difficulté et de régler les cas au mieux, en discutant avec la Direction, cela aux côtés de Christian Fankhauser, secrétaire syndical en charge des trois sections TPF », explique-t-il. « Je privilégie le dialogue et la franchise tout en restant ferme », assure-t-il.

A l'agenda

La prochaine échéance pour la section est l'assemblée générale, qui aura lieu le 26 novembre, dans un lieu encore non défini.

La section organisera la journée VPT romande en novembre 2016, à Bulle. Michel Barras, ancien président, assumera la présidence du comité d'organisation. **Henriette Schaffter**

Le comité de section

Président: Blaise Morel

Vice-président: Marcel Perrenoud

Secrétaire: Jacques Leibzig

Caissier: Luca Buffolo

Membres: Lino Dionisio, Antonio Antonucci, Olivier Mabboux (nouveau), Fritz Haenni (nouveau et germanophone), Alexandre Portmann (germano-phonie) et René Tercier.

Tous sont conducteurs de bus. La section regroupe tous les membres travaillant dans le secteur bus aux TPF, hormis les conducteurs qui travaillent en ville de Fribourg, qui sont eux regroupés dans la section VPT TPF urbains.

Ils travaillent donc tous dans un des garages TPF suivants: Romont, Fribourg, Bulle, Estavayer-le-Lac, Châtel-St-Denis, Heitenried, Jaun ou Treyvaux.

BIO

Blaise Morel est âgé de 46 ans. Il est marié et a deux enfants de 18 et 16 ans. Il vit à Romont avec sa famille. Durant le peu d'heures de loisirs qu'il lui reste à côté de son travail et de son engagement syndical, il aime marcher dans la région.

**ENSEMBLE NOUS
SOMMES TOUJOURS
PLUS FORTS**

Recrute des collègues, fais-les adhérer au SEV et tu recevras de nouvelles primes attractives!



Journée de la jeunesse 2015

« Es-tu (pas r)assuré/e ? ! »

23 octobre 2015, 09h30–16h00, Hôtel Bern, Zeughausgasse 9, Berne



- comment suis-je assuré/e : pendant ma formation et ensuite, en tant qu'employé/e ?
- dois-je vraiment déjà réfléchir durant ma jeunesse à ma prévoyance vieillesse ?
- que dois-je faire si je perds mon travail, si je veux suivre une formation continue ou partir pour un voyage autour du monde ?
- quelles assurances sont obligatoires et lesquelles ne le sont pas ?
- dois-je être assuré/e aussi dans le privé ? si oui, quelles assurances privées sont nécessaires et comment puis-je m'y retrouver dans la masse d'offres à ma disposition ?

Inscription :

jusqu'au 31 août 2015 par mail auprès de jugend@sev-online.ch
ou Facebook > Jugendtag SEV YoungS'inscrire
maintenant!

La journée est organisée et financée par :

Deine starke Gewerkschaft
Ton syndicat fort
Il tuo forte sindacato

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 Schaffter**Adresse de la rédaction:** contact.sev, Steinersstrasse 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.–**Announces:** Zürichsee Werbe AG, Seestrasse 86, 8712 Stäfa, téléphone 044 928 56 11, fax 044 928 56 00, kontakt@zs-werbeag.ch, www.zs-werbeag.ch. **Pré-press:** AZ Medien, Aarau; www.azmedien.ch. **Imprimerie:** Mittelland Zeitungsdruck AG, Neumattstrasse 1, 5001 Aarau www.mittellandzeitungsdruck.ch.La prochaine édition de **contact.sev** paraîtra le 24 septembre 2015.

Le délai rédactionnel pour l'agenda est fixé au 17 septembre à 10h. Pour les annonces, le délai est fixé au 15 septembre à 10h.



Cours SEV

Module 3: Echange d'expériences et approfondissement des connaissances pour les présidentes et présidents de sections et leurs successeurs

Les présidents de sections ont un rôle à jouer dans leur section qu'il ne faut pas sous-estimer. Pour être à même d'assumer ce rôle, certaines compétences doivent être acquises ou approfondies. Une section bien dirigée est une section qui n'oublie pas les tâches qu'elle doit accomplir; chacun sait ce qu'il a à faire et tout le monde est motivé et tire à la même corde. Grâce à cette journée d'échanges, les présidents de section et leurs futurs successeurs apprennent à connaître les instruments de travail et de conduite utiles, mais aussi et surtout ils peuvent échanger leurs expériences sur ce travail exigeant.

Contenu	Tâches, droits et devoirs des (vice-)présidents de sections Tâches et instruments de conduite Organiser des assemblées Recruter des membres du comité
Objectif	Les participants connaissent leurs tâches et leur rôle en tant que (vice-)président de section; ils connaissent les instruments de travail pour assumer leur fonction et sont en mesure de faire face à des situations complexes
Public cible	Président-e-s de sections, vice-président-e-s et membres du comité qui visent la présidence
Intervenant	Toni M. Feuz, secrétaire syndical SEV
Lieu	Hôtel Olten à Olten
Date	Mercredi 11 novembre 2015
Traduction simultanée allemand-français	

Journée de formation :
Vendredi 20 novembre 2015, 09h45–16h30 (Check-in à partir de 08h30)Life in balance
Jongler entre profession et familleExposé par Prof. Dr. Elisabeth Zemp Stutz
médecine des genres et Directrice adjointe de l'Institut Tropical et de Santé Publique Suisse TPH, Bâle

Lors de cette journée, nous nous poserons les questions suivantes :

- Comment puis-je concilier vie familiale et vie professionnelle ?
- Comment puis-je me ménager des espaces de détente ?
- Quelle est l'importance de l'alimentation et de l'exercice physique pour ma santé ?
- Comment puis-je préserver mon estime personnelle ?
- Comment puis-je structurer les différentes phases de ma vie ?

Thèmes des workshops

1. Zeitmanagement du point de vue des femmes
2. Médecine des genres; un corps sain, un esprit sain
3. Alimentation/exercice physique pour les femmes avec des horaires irréguliers
4. Fixer des limites de manière consciente – plutôt le timeout que le burnout
5. Âge de la retraite
«Vivre dans un monde en constante mutation»

Délai d'inscription: 31 octobre 2015

Inscriptions uniquement sur internet
www.sev-online.ch (femmes > journée de formation)

Cet évènement est organisé et financé par :

Deine starke Gewerkschaft
Ton syndicat fort
Il tuo forte sindacato

Journée de la migration 2015

« En fait, nous voulions rentrer »

7 novembre 2015, 09h.00–17h.00,
Hôtel Olten, Bahnhofstrasse 5, Olten

Film et discussion :

« En fait, nous voulions rentrer »
avec Yusuf Yeşilöz, réalisateur et auteur

World Café :

Rentrer ou rester – une réflexion personnelle et sociétale

Inscription jusqu'au 23 octobre 2015 au plus tard :

SEV
Secrétariat régional Zurich
Birmensdorferstr. 65
8004 Zurich

044 242 84 66
migration@sev-online.ch
ou directement sous
www.sev-online.ch/migration

Inscrivez-vous maintenant !



La manifestation est organisée par :



Bei uns spielt die Solidarität
On y jou la carte de la solidarité
Solidarietà, la nostra carta vincente



Réjouissez-vous de l'automne ...
... dans votre petit paradis, où vous profitez d'une hospitalité impeccable!



En tant que membre SEV
vous bénéficiez de 20% de rabais !

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



Séminaire de perfectionnement
L'évolution salariale

Mon salaire est-il correct? En point de mire, du statut de fonctionnaire à la CCT 2015 en passant par Vision 2010 → Mardi 29 septembre 2015, 9-17h, Olten → Perfectionnement pour les collaborateurs en progression salariale et les comités de section

Accueil dès 08h30
Début 9h00
Fin 17h00
* 2 x café & repas de midi inclus

Inscription auprès du
président central Hans-Ruedi Schürch
zp@lpv-sev.ch ou 0512/81 54 16

Délai d'inscription: 28.09.2015

Thèmes:

- Changement de système et adaptation des processus
- Systématique des salaires et mécanisme aux CFF
- Visions de la LPV et champs d'action
- Discussions et participation

Orateurs:

Manuel Avallone, vice-président SEV
Jürg Hurni, SEV
Michael Buletli, team salaires SEV
Daniel Froidevaux, team salaires SEV
Mani Haller, CFF
Représentant/e grt salaires LPV

Animation:

Hans-Ruedi Schürch, président central LPV

Itinéraire:

L'hôtel OLTEN se trouve directement à côté de la gare d'Olten

Hôtel Olten, Bahnhofstr. 5, 4601 Olten

Formation syndicale
avec chèque congé-formation



Traduction simultanée en français - allemand - italien



Sous-fédération
Travaux-Cours LDT

Le 28.10.2015 au SEV, Steinerstrasse 35, 3000 Berne, de 9h30 à 16h

Orateur: Martin Allemann.
Contenu: LDT / CCT, annexes 4 et 5 / piquet

S'annoncer à: Christian Suter,
Schönmat 8, 4663 Aarburg,
jusqu'au 16.10.2015. Le nombre de places est limité.

Commission
féminine

La prochaine table ronde de la Commission féminine en Romandie aura lieu le jeudi 24 septembre dès 18h au Buffet de la gare de Lausanne. La table ronde est ouverte à toutes. Pour plus de renseignements, Esther Geiser se tient à votre disposition (079 484 27 31).

Sections

Mercredi 7 octobre 16h
Zurich HB
Salle de conférence Limmat

■ **VPT Services ferroviaires**
Assemblée des membres

Mardi 10 novembre 17h30
Hôtel Bern

■ **AS Berne**
Assemblée des membres

Jeu
19 novembre

■ **ZPV Ouest**
Assemblée régionale

Les invitations ainsi que l'ordre du jour seront envoyés par poste. Tous les membres sont les bienvenus et un apéro sera offert en fin de séance. S'annoncer d'ici le 30 septembre à Ely Wüthrich: info@ely.ch ou au 079 287 50 50.

Orateur: Jean-Claude Bonny, responsable de projet « Modèles d'avenir ».

Préavis. Invité: Giorgio Tuti. L'assemblée aura lieu à Brügg-BE, au restaurant Bahnhof (1^{er} étage).

Pensionnés

Mercredi 16 septembre

■ **PV Vaud**
Excursion Rigi-lac des Quatre-Cantons

Inscription jusqu'au 4 septembre 2015 par carte postale adressée à René Guignet, route d'Aubonne 9a, 1304 Cossonay, ou par courriel: rene.guignet@hotmail.ch en mentionnant: nom, prénom, adresse et nombre de personnes.

Titre de transport: carte annuelle de voyage, carte journalière ou billet à demi-prix destination Rigi-Kulm, aller via Lucerne-Arth-Goldau et retour via Vitznau, puis bateau jusqu'à Lucerne.

Le comité de la section vous invite à découvrir à une altitude de 1797 m la vue imprenable offerte depuis le sommet du Rigi, suivie d'une agréable balade sur un navire de la flotte du lac des Quatre-Cantons. Départ de Lausanne à 7h50. Apéro dès 11h50 à l'hôtel Rigi Kulm, avec au menu: potage du jour, émincé de bœuf, nouilles et brocolis, suivi d'une poire « Belle Hélène ». Après le repas et la traditionnelle partie récréative assurée par notre animateur de service, nous prendrons le chemin du retour avec le train de 14h03 direction Vitznau où nous embarquerons sur le bateau à 14h49 direction Lucerne. Ville que nous quitterons avec le train de 16h, arrivée à Lausanne à 18h10. Pour la prise en charge des frais du repas et des boissons, une participation de 60 fr. vous est demandée. Cette dernière sera encaissée durant le voyage d'aller et nous vous remercions d'avance de prévoir la monnaie en conséquence. Il ne reste plus qu'à prier pour que le soleil brille de tous ses éclats ce jour-là. Nous nous réjouissons d'avance de votre participation et vous souhaitons un bel été. **Votre comité**

Mercredi 16 septembre

■ **PV Fribourg**
Marche d'automne

« Bois de mon cœur », dans la forêt de Moncor à Villars-sur-Glâne

Inscription obligatoire pour la marche et le repas de midi jusqu'au samedi 12 septembre auprès de Jean-Bernard Michel, tél. 026 470 25 26, ou de Charly Humbert, tél. 026 401 16 01. Rendez-vous à 9h45 à l'arrêt du trolley « Moncor » à Villars-sur-Glâne, devant le restaurant « Le Refuge ». Aller: gare de Fribourg, trolley ligne 2 direction « Les Dailles », arrêt « Moncor » (toutes les 7 minutes). Retour: arrêt « Moncor », trolley ligne 2 direction « Schönberg » (toutes les 7 min). Chacun se munit de son titre de transport.

La commission d'animation de la PV Fribourg a prévu une balade d'environ deux heures au « bois de mon cœur », dans la forêt de Moncor à Villars-sur-Glâne. Pour ceux qui le désirent, possibilité de faire des boucles plus courtes sur les sentiers interactifs autour du village, au cœur du bois, avec ses canapés forestiers, sa scène en forme de cœur, etc. Parking au restaurant « Le Refuge ». Repas de midi en commun vers 12h30 au restaurant « Le Refuge » pour le prix de 25 francs. Menu: salade, rôti de bœuf sauce vin rouge, pomme mousseline à l'ail, carottes Vichy, tranche glacée. Les personnes qui ne restent pas pour manger le mentionnent lors de l'inscription. Les non-marcheurs sont cordialement invités à nous rejoindre pour le repas, mais ils doivent également s'inscrire. Le verre de l'amitié sur le parcours ainsi que le café au repas de midi sont offerts par la section. Cette sortie a lieu par n'importe quel temps. Amitiés à toutes et à tous et à bientôt. **La CA**

Mercredi 16 septembre

■ **PV Neuchâtel**
Sortie d'automne

Buvette du FC La Sagne dès 11h30

La Buvette du FC La Sagne se trouve à 20 minutes de marche de la gare. La course aura lieu par n'importe quel temps. Le local est chauffé si nécessaire. Chaque participant apporte son pique-nique. Des grils sont à disposition. L'apéritif, la soupe aux pois et le café sont offerts. L'utilisation du local étant gratuite, il est recommandé d'acheter les boissons auprès du cantinier (prix modérés). Un transport est organisé de la gare à la buvette pour les personnes handicapées. Pas d'inscriptions nécessaires. Train de Neuchâtel à 10h32, de La Chaux-de-Fonds à 11h02. Arrivée à La Sagne à 11h16. Retour dès 17h42.

Le comité

Jeu
17 septembre 14h15
Restaurant Bahnhof à Brügg (de Bienne, autobus n° 7 ou train)

■ **PV Biel/Bienne**
Assemblée des membres

Mercredi 30 septembre 14h
Lausanne
Buffet de la Gare
Salle des Cantons

■ **PV Vaud**
Assemblée générale des membres

Ordre du jour selon les statuts. Notre caisse de pensions sera le thème principal de l'assemblée car Araldo Cambi, notre invité du jour, responsable des finances du SEV et membre du Conseil de fondation de la CP CFF, nous donnera les dernières nouveautés de ces deux institutions depuis le début de 2015. Venez nombreux, la discussion sera ouverte. **Le comité**

Nous vous invitons à venir nombreux à notre assemblée générale des membres. En plus d'un rappel de quelques points forts du Congrès 2015 et de l'actualité syndicale, à la veille des élections fédérales M. Stéphane Montangero, président du Parti socialiste vaudois, se fera un plaisir de présenter les actions réalisées et futures de ce parti, sans oublier celles touchant les retraités. Pour des interventions et remarques complexes, veuillez faire parvenir votre demande jusqu'au mercredi 23 septembre si possible par carte postale adressée à Jean-Pierre Genevay, En Fouet 8, 1436 Chamblon, ou par courriel: jean-pierre@genevay.net ou prendre contact avec le président de la section au 024 4452027. **Votre comité**

Jeu
1^{er} octobre Bussigny près Lausanne

■ **Amicale des mécaniciens retraités de l'ex-1^{er} arrondissement**
Réunion annuelle

Les collègues retraités intéressés à cette réunion et qui n'auraient pas reçu la circulaire sont priés de prendre contact avec Gilbert Fontannaz, ch. des Châtaignier 11, 1026 Echandens, tél. 021 702 28 97, mail gilfontannaz@bluewin.ch

Mardi 6 octobre

■ **PV Biel/Bienne**
Rendez-vous à la gare de Bienne à 8h45, voie 9

■ **Randonnée d'automne « Les belles fermes agricoles »**

Gare de Bienne, départ 8h54, voie 9. Une marche facile d'environ deux heures nous conduira depuis Hindelbank par Kernenried et Zauggenried jusqu'à Grafenried. Notre chemin traverse des forêts et des champs, un parc naturel protégé et suit un moment la ligne à grande vitesse. Après un simple menu (prix env. 17 fr.) servi au restaurant Sternen, notre randonnée durera encore environ une heure pour atteindre Büren zum Hof. Le retour est prévu à 16h03 via Zollikofen. (Libero 7 zones) Bienne arr. 17h05. Les pressés peuvent rentrer via Soleure (dép. 15h25, 8 zones). Chaque participant se charge lui-même de son titre de transport. Après un aussi bel été, le beau temps est assuré, donc venez nombreux! Annoncez-vous d'ici au 30 septembre à l'organisateur: Fritz Lerch, Bielstr. 80, 2555 Brügg, tél. 032 373 16 73.

Sous-fédérations

Samedi 17 octobre

■ **Femmes des Travaux**
Salines de Schweizerhalle (BL)

Visite des Salines de Schweizerhalle (BL)
Viens en apprendre davantage sur le monde du sel et laisse-toi surprendre!
Je me réjouis de vous voir nombreuses.
Inscriptions et remarques auprès de Lea Boner, 079 746 10 70 ou lea.boner@sbb.ch

Les femmes des Travaux

Samedi 31 octobre Lausanne-Ouchy

■ **VPT**
Journée VPT Romandie

Thème:
« La violence dans les transports publics »
Inscription auprès de votre président de section

Décès

Bernard Steve, mécanicien cat. B, Tramelan; décédé dans sa 46^e année. LPV Biel-Bienne.

Modoux Bernard, chef du mouvement retraité, Meyrin; décédé dans sa 86^e année. PV Genève.

Emmenegger Roger, contrôleur matériel retraité, Genève; décédé dans sa 92^e année. PV Genève.

Monnard Gérald, fonctionnaire d'exploitation retraité, Lausanne; décédé dans sa 75^e année. PV Vaud.

Flury André, maître artisan retraité, Bienne; décédé dans sa 78^e année. PV Biel-Bienne.

Richard Pierre, secrétaire d'exploitation retraité, Fully; décédé dans sa 85^e année. PV Valais.

Losey André, spécialiste retraité, Yverdon-les-Bains; décédé dans sa 93^e année. PV Vaud.

Rieben Wally, mécanicien manœuvre retraité, Vallorbe; décédé dans sa 84^e année. PV Vaud.

■ **Projet Lean@Betrieb**

N'hésitez pas à vous adresser au SEV !

Fin juin 2015, la direction de l'Exploitation de la division CFF Infra-structure (CFF I-B) a informé ses collaborateurs de la mise en œuvre du projet « Lean@Betrieb ».

Lors des séances d'informations des partenaires sociaux, la direction de CFF I-B nous a présenté les effets de cette réorganisation sur l'ensemble du personnel concerné au sein de l'unité I-B, à savoir une diminution globale d'environ 10% des places de travail touchant 50 à 60 collaborateurs. Dans le cadre de la procédure de consultation, le SEV s'est fortement investi pour limiter les conséquences directes de cette réorganisation. Pour la plupart des collaborateurs voyant leur ancien poste supprimé, la direction CFF I-B nous a certifié que des solutions étaient en cours, sauf malheureusement pour six collaborateurs qui seraient annoncés au

Marché du Travail CFF (AMC). Plus de deux mois se sont écoulés depuis l'information des collaborateurs par la direction CFF I-B en présence du ou des représentants la Commission du personnel.

Comme la Commission du personnel, le SEV s'engage pour vous soutenir durant cette réorganisation pour autant que vous en exprimiez le besoin. Pour ce faire, nous avons également besoin de vos retours d'informations documentés afin de vérifier si la mise en œuvre de cette réorganisation correspond dans les faits aux informations que nous a présentées la direction CFF I-B.

Le président de la sous-fédération AS, Peter Kämpfer, ses comités de section ainsi que les secrétaires syndicaux Urs Huber et Daniel Froidevaux se tiennent à votre disposition. N'hésitez donc pas à nous contacter. Nous sommes là pour vous et vos informations sont très précieuses.

**Peter Kämpfer, Urs Huber
et Daniel Froidevaux**

Session d'automne des chambres fédérales

Le conte de fées des heures d'ouverture des magasins

Il était une fois un conseiller aux Etats qui prétendait que si l'on contraignait les cantons à unifier leurs heures d'ouverture des magasins, les effets du franc fort seraient neutralisés... et le tourisme d'achat disparaîtrait.

Ce conseiller aux Etats s'appelle Filippo Lombardi et cette histoire ne se passe pas « il y a bien longtemps, dans un pays lointain », mais cette année et en Suisse.

Ainsi, Monsieur Lombardi prétend que les habitant-e-s de Bâle-Ville ou de Fribourg, par exemple, n'iraient pas faire leurs achats en Allemagne ou en France si les magasins ouvraient en Suisse jusqu'à 20 heures en semaine et 18 heures le samedi... Mais la mémoire de Monsieur Lombardi est parfois défaillante. En effet, des cantons frontaliers comme Zurich ou Argovie connaissent déjà des heures d'ouverture prolongées. Or le tou-

risme d'achat y est pire qu'ailleurs! Monsieur Lombardi ne lit manifestement pas beaucoup. Et sûrement pas l'étude tout ce qu'il y a de plus officielle du SECO, selon laquelle la prolongation des heures d'ouverture des magasins n'entraîne pas d'augmentation du chiffre d'affaires, mais est même nuisible aux petits commerces. Mais Monsieur Lombardi n'est pas seul, que non. La Commission de l'économie et des redevances du Conseil des Etats a aussi décidé de croire dur comme fer que les heures d'ouverture des magasins imposées, ça marche contre le franc fort! Elle a donc accepté la motion du conseiller aux Etats Lombardi malgré l'opposition des cantons et des syndicats, et approuvé la prolongation des heures d'ouverture en semaine et le samedi. En agissant de la sorte, elle ne fait aucun cas ni des employé-e-s des commerces qui devront travailler encore plus longtemps, ni des citoyen-ne-s de nombreux cantons. De fait, ces derniers ont refusé ces der-

nières années ces prolongations lors d'une dizaine de votations populaires.

Les travailleurs et travailleuses concernés par ces prolongations refusent que leurs conditions de travail d'ores et déjà précaires se dégradent encore plus. Qui plus est, le commerce de détail n'a pas de convention collective de travail. Avec les nouveaux horaires-cadres (de 6 à 20 h, la semaine et de 6 à 18 h, le samedi), les journées de travail deviendraient encore plus irrégulières et fragmentées.

Il appartient au Conseil des Etats de faire en sorte que l'on recouvre enfin la raison sur cette question, ainsi que de jouer son rôle de représentant des cantons. Et si tant la Chambre du peuple que celle, plus tard, des cantons continuent à choisir la confrontation avec les cantons et les travailleurs et travailleuses des branches concernées, ce sera finalement le peuple qui tranchera.

uss

COURRIER DE LECTEUR

Honte à vous !

Oui, honte à vous Mesdames et Messieurs les membres de la Conférence suisse des impôts (CSI). Cette amicale de hauts fonctionnaires cantonaux et fédéraux édicte des directives d'ordre fiscal, sans aucun contrôle politique réel. La CSI qui cajole les résidents fortunés et les entreprises internationales, leur accordant d'attractifs forfaits ou des arrangements sur mesure (rulings), s'en prend de manière récurrente aux gagne-petit. C'est ainsi que dès 2016, une veuve retraitée achetant un abonnement général FVP devra, en plus, déclarer au fisc un revenu fictif de 1380 fr., en tant que prestation salariale accessoire. Ce hold-up fiscal est éminemment antisocial. Il

touche des personnes qui voient leur pouvoir d'achat diminuer d'année en année depuis 2004, date de la dernière adaptation des rentes. En plus de l'augmentation du montant des impôts, cette mesure mesquine peut, par effet de seuil, entraîner la suppression du subsidie de l'assurance-maladie ou des prestations complémentaires. La plus grande prudence s'impose donc avant d'acheter ou de renouveler un AG-FVP. L'alternative d'un abonnement demi-tarif combiné avec des cartes journalières peut s'avérer intéressante. De plus, elle n'est pas imposable... pour l'instant!

René Stucki, PV Lausanne

«Je suis aussi un mécanicien»

Carlo Dürr
Agent de train

SEV logo and text: Au SEV, on joue la carte de la solidarité. Beim SEV spielt die Solidarität. Solidarität: la carta vincente del SEV.

«Je suis aussi un agent de train»

Damian Vogel
Mécenicien

SEV logo and text: Au SEV, on joue la carte de la solidarité. Beim SEV spielt die Solidarität. Solidarität: la carta vincente del SEV.

«Je suis aussi un logisticien»

Alec Donker
Patrouilleur

SEV logo and text: Au SEV, on joue la carte de la solidarité. Beim SEV spielt die Solidarität. Solidarität: la carta vincente del SEV.

«Je suis aussi un patrouilleur»

Werner Schwarzer
Logisticien, Président central TS

SEV logo and text: Au SEV, on joue la carte de la solidarité. Beim SEV spielt die Solidarität. Solidarität: la carta vincente del SEV.

Angle droit

Egalité de traitement

Un cas de protection juridique expliqué par notre service juridique.

C'est une belle victoire que le SEV vient de remporter devant le Tribunal fédéral face à la Caisse de pensions CFF. Le principe d'égalité de traitement entre assurés s'en trouvera renforcé.

C'est l'histoire de Sylvie, employée CFF durant près de 20 ans, qui est mise en retraite anticipée pour des raisons de santé. Elle percevait alors une rente d'invalidité professionnelle et une rente-pont de la Caisse de pensions. Parvenue à l'âge ordinaire AVS, sa rente-pont est remplacée par celle de l'AVS. L'AI n'a pas encore pris position à ce moment-là. Tout se «gâte» lorsque l'AI décide d'octroyer rétroactivement à Sylvie une rente d'invalidité. En effet, dans une telle situation, la rente-pont doit être remboursée. Or, le montant de la rente AI est plus bas que celui de la rente-pont. La CP CFF réclame donc le rétroactif de

l'AI, ce qui est logique, mais aussi le solde, directement à Sylvie. Et c'est là que le SEV intervient.

Longue procédure

Le syndicat commence par s'opposer à cette exigence de remboursement à la Caisse de pensions, en relevant que si la rente AI était au moins égale ou supérieure à la rente-pont de la CP CFF, le problème ne se poserait pas et qu'il existe donc une inégalité de traitement entre bénéficiaires de cette rente-pont. La CP CFF ne veut rien entendre et déduit directement le montant réclamé de la rente de Sylvie. Il ne reste plus qu'à interpeller le Tribunal, ce qui est confié à un avocat-conseil SEV spécialisé dans ces questions de 2^e pilier. Le Tribunal cantonal considère cependant que le Règlement de la Caisse de pensions est très clair et qu'il n'y a pas d'inégalité de traitement dans un tel cas. Il faut donc recourir au Tribunal fédéral. La déci-

sion qui vient de tomber confirme le point de vue initial du SEV. Les principes dits «de collectivité» et «d'égalité de traitement» à la base des assurances so-

ciales doivent être respectés. Autrement dit, les assurés d'un même collectif doivent être traités de la même façon. Sylvie, étant bénéficiaire des prestations d'in-

validité professionnelle de la CP CFF, ne doit donc pas être obligée de rembourser un rétroactif alors que d'autres assurés bénéficiaires n'y sont pas tenus. La CP CFF a ainsi été condamnée à restituer à Sylvie le montant qui lui avait été réclamé, avec les intérêts. En outre la Caisse devra payer une part des frais d'avocat du SEV et les frais du Tribunal.

L'équipe de la protection juridique

INFO

Deux options pour les assurés

A la suite de l'arrêt 9C_644/2014 rendu le 13 juillet 2015 par le Tribunal fédéral, deux options s'offrent aux assurés de la Caisse de pensions CFF en fonction de la situation dans laquelle ils se trouvent:

■ Les assurés pour lesquels la Caisse de pensions CFF a compensé les montants réclamés en les prélevant sur leurs rentes peuvent adresser un courrier recommandé à la Caisse de pensions CFF, dans lequel ils indiqueront à cette dernière qu'à la suite de l'arrêt du Tribunal fédéral 9C_644/2014 du 13 juillet 2015, elle est tenue de leur

restituer les montants concernés. Dans leur courrier, les assurés mettront en demeure la Caisse de pensions CFF de leur verser, dans les 30 jours, les montants qui sont dus, avec intérêts à 5%. Si la Caisse de pensions CFF devait refuser de restituer les montants en question dans le délai imparti, les assurés devront sans tarder adresser une demande en paiement au Tribunal administratif du canton de Berne (Speichergasse 12, 3011 Berne) ou contacter le Syndicat du personnel des transports (SEV Secrétariat central, Steinerstrasse 35, Case postale, 3000 Berne 6).

■ Les assurés pour lesquels la Caisse de pensions CFF s'est uniquement contentée de leur réclamer les montants en question sans procéder à un quelconque prélèvement sur leurs rentes à titre de compensation peuvent adresser à la Caisse de pensions CFF un courrier dans lequel ils informeront cette dernière qu'à la suite de l'arrêt du Tribunal fédéral 9C_644/2014 du 13 juillet 2015 elle n'est pas autorisée à leur réclamer les montants en question et l'inviteront donc à cesser de les leur réclamer.

Session d'automne vue par l'USS: «Prévoyance vieillesse 2020» au Conseil des Etats

L'AVS doit être renforcée, pas affaiblie

Le Conseil des Etats traitera la révision «Prévoyance vieillesse 2020» lors la session d'automne qui s'ouvre.

Sa commission chargée de l'examen préalable (Commission de la sécurité sociale et de la santé publique, CSSS-E) a beaucoup modifié, et ainsi amélioré, le projet du Conseil fédéral. Elle aimerait renoncer à des détériorations des prestations de l'AVS et propose, à la place, d'améliorer les rentes de cette assurance.

Avec ces nouvelles propositions, le législateur propose

enfin, après 20 années, des jalons pour une révision qui se traduira aussi, pour les assurés, par des rentes AVS meilleures. Ce faisant, la CSSS-E applique la recette fructueuse de la dernière révision réussie (10^e) de cette assurance au milieu des années 90 et reprend la revendication syndicale du renforcement de l'AVS.

Deux points très négatifs

La commission n'a malheureusement pas renoncé au relèvement à 65 ans de l'âge de la retraite des femmes.

La CSSS-E maintient aussi la baisse de 6,8 à 6% du taux de

conversion minimal. Elle se prononce toutefois pour le maintien du niveau des prestations grâce à des mesures de compensation, mais la conversion de l'âge de vieillesse en rente sera énormément moins bonne. Ces deux points négatifs pèsent lourdement, l'USS les rejette. Le relèvement de l'âge de la retraite touche les femmes qui ont touché pendant des décennies des salaires discriminatoires parce qu'inférieurs à ceux des hommes et dont le parcours professionnel a subi des interruptions, faute de structures d'accueil des enfants. Ainsi,

leur vie professionnelle sera plus longue alors que leurs perspectives sur le marché du travail sont maigres. C'est pour cela que leur âge de la retraite doit rester fixé à 64 ans et que le taux de conversion minimal doit être maintenu à 6,8%.

Il est grand temps d'améliorer les rentes AVS

La proposition d'un supplément de rente de 70 francs pour les rentes de vieillesse de l'AVS et le relèvement à 155% du plafond de ces dernières pour les couples mariés représentent des améliorations centrales apportées au projet

«Prévoyance vieillesse 2020». La hausse de 70 francs augmentera de manière linéaire la rente minimale de 6%, la rente maximale de 3%. Ainsi, la rente maximale passera à 2240 francs. Pour les couples, les deux suppléments de 70 francs et le relèvement du plafond représentent une amélioration d'un maximum 226 francs.

Garantir l'AVS jusqu'en 2030

La CSSS-E tient aussi au financement additionnel de l'AVS via une hausse de la TVA. De 1%, cette hausse est toutefois inférieure à ce que proposait le Conseil fédéral (1,5%). **uss**

Revendications salariales pour 2016

L'USS demande des hausses générales jusqu'à 1,5 %

La situation de la plupart des branches et des entreprises de Suisse est bonne. C'est pourquoi les syndicats membres de l'USS demandent des hausses de salaire allant jusqu'à 1,5 %.

Ces hausses devront dans toute la mesure du possible être générales et il s'agira d'accorder une attention particulière aux employé-e-s de longue date. L'évolution de l'économie intérieure est robuste. Les banques et les assurances font à nouveau des bé-

néfices et l'économie d'exportation, qui subit les effets du franc surévalué, a profité de la reprise de la conjoncture dans l'Union européenne (UE) ainsi que de la baisse des prix des produits intermédiaires achetés à l'étranger. « Pareille hausse (jusqu'à 1,5 %) est, toutes différences entre branches et entreprises confondues, clairement justifiée », a expliqué Paul Rechsteiner, le président de l'USS.

Afin que les bas et moyens revenus profitent aussi de la bonne marche des affaires comme ils l'ont mérité, les hausses de salaire doivent être générales. En outre un besoin

particulier de rattrapage apparaît en ce qui concerne les employé-e-s de longue date. En effet, la croissance de leurs salaires ces dix dernières années a été nettement inférieure à la moyenne suisse.

1,5% pour la construction

Pour le secteur principal de la construction, le syndicat Unia demande une hausse générale de 1,5%. « Les maçons ont besoin de cette valorisation et c'est dans les cordes des entreprises », estime Vania Alleva, présidente d'Unia. Pour le second œuvre et la branche des transports en plein essor, Unia demande une hausse gé-

nérale de 1% et, pour l'industrie chimico-pharmaceutique, 120 francs de plus par mois. Pour l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM), de même que pour l'industrie alimentaire, Unia demande 80 francs de plus. Enfin, dans le commerce de détail, Unia demande des hausses de salaire ciblées pour le personnel formé et au bénéfice d'une grande expérience professionnelle.

Hausse pour la Poste et PostFinance déjà convenue

Pour la Poste et PostFinance, syndicom a déjà convenu pour 2016 d'une hausse de salaire

de 0,6% accompagnée d'un versement unique de 400 francs. Dans les télécommunications, syndicom demande 1% de hausse et 100 francs au moins pour les grandes entreprises des médias, comme l'a précisé Alain Carrupt, le président de syndicom.

Le diktat des économies concernant le personnel de la Confédération est incompréhensible. Les syndicats concernés s'opposent à ce que le personnel de la Confédération doive passer à la caisse pour des baisses de recettes dues à une politique fiscale erronée.

USS

L'initiative « En faveur du service public » et celle dite « vache à lait » à la session d'automne des Chambres

Un emballage trompeur et dangereux

Des sujets qui seront traités lors de la prochaine session des Chambres fédérales, qui a débuté ce lundi, deux intéressent particulièrement le SEV.

On ne doit pas sous-estimer la popularité de l'initiative populaire « En faveur du service public ». La Poste, Swisscom et les CFF sont déjà assez la source d'un mécontentement persistant au sein de la population. Et l'initiative nous fait miroiter, si elle est acceptée, un renforcement des services publics ainsi que des prestations de base de qualité. Bref: la résolution de tous les problèmes qui résultent des pratiques commerciales de ces trois entreprises. Quelle grossière erreur! L'initiative accélérerait bien au contraire la privatisation des secteurs lucratifs de la

Poste, de Swisscom et des CFF et occasionnerait d'énormes pertes financières pour la Confédération. Les trois entreprises n'auraient en effet plus le droit de chercher à faire des bénéfices dans les prestations de base et la Confédération n'aurait plus le droit non plus de profiter d'éventuels bénéfices. PostFinance garantit l'approvisionnement de base et est très lucrative. Grâce à elle, 200 millions de francs finissent chaque année dans la caisse de la Confédération. Swisscom est une société par actions de droit privé qui distribue annuellement pour 600 millions de francs de dividendes à la Confédération, son actionnaire majoritaire, une somme qui provient sans doute aussi des bénéfices réalisés avec les prestations de base. Ces recettes, la Confédération les affecte ensuite aux services publics, à la forma-

tion, à la santé et au social ainsi qu'à la culture.

Quant aux CFF, ils cherchent sciemment à faire des bénéfices dans l'immobilier et les liaisons longue distance – cela fait aussi partie des prestations de base. Le produit qu'ils en tirent, au moins 200 millions, revient ensuite dans l'entreprise pour financer les coûts d'infrastructure et les lignes peu fréquentées.

Si ce modèle commercial devait être abandonné, la Confédération devrait intervenir financièrement. L'initiative « En faveur du service public » déboucherait donc sur le pillage de la caisse de la Confédération et sur la privatisation des secteurs bénéficiaires de ces trois entreprises que sont la Poste, Swisscom et les CFF. Elle n'est pas une initiative « en faveur » de quelque chose, mais un emballage trompeur et dangereux.

FORTA: une vache menaçante

L'USS le craignait et c'est arrivé. L'initiative vache à lait du lobby des routes va influencer la discussion au sujet du fonds pour les routes nationales et le trafic d'agglomération (FORTA). Plutôt que de suivre la proposition déjà très modérée du Conseil fédéral qui veut augmenter la surtaxe sur les huiles minérales de 6 petits centimes, la majorité de la Commission des transports et des télécommunications du Conseil des Etats (CTT-E) propose une hausse de 4 centimes seulement. En contrepartie, elle veut que 55% du produit de l'impôt sur les huiles minérales – contre 50% aujourd'hui – soit 150 millions de plus, soient obligatoirement affectés au financement des routes. Or FORTA prévoit déjà que le produit de l'impôt sur les carburants lui soit versé, ce qui priverait chaque année la caisse de la Confédération d'environ 400 millions de

francs. Selon la volonté de la CTT-E, cette perte serait ainsi de 550 millions de francs par an. L'USS refuse cette répartition unilatérale et à courte vue des charges. Le trafic routier engendre aujourd'hui d'importants coûts externes qui se montent à environ 7 milliards de francs par an pour la communauté. Grâce à des moteurs moins gourmands en essence, rouler en voiture est devenu toujours moins cher ces dernières années. Un supplément de seulement 6 centimes serait donc totalement supportable.

Toujours est-il, et c'est un vrai progrès par rapport à la proposition du gouvernement, qu'il convient de souligner que la CTT-E veut réserver entre 9 et 12% de FORTA aux projets concernant les transports publics et la mobilité douce dans les villes et les agglomérations.

USS

Les syndicats du rail de langue allemande présentent des revendications communes

La bonne sécurité au bon endroit

Les syndicats germanophones du rail demandent aux gouvernements d'agir de manière durable pour plus de sécurité. Et pas de réagir dans l'urgence.

Quelques jours après l'attaque du Thalys entre Amsterdam et Paris, les ministres de divers pays se sont rencontrés pour discuter des moyens à mettre en place pour augmenter la sécurité dans les trains, avec des mesures telles que l'augmentation des contrôles personnels ou l'introduction de billets

nominatifs dans le trafic international longue distance.

Peu de jours après, dans le nord de l'Allemagne se sont rencontrés les dirigeants des syndicats EVG, Vida, FNCTFEL et SEV. Ils ont qualifié ces mesures sécuritaires de lacunaires et peu utiles. «Ce qui a été discuté sur les contrôles personnels n'est vraiment que peu en phase avec la réalité.» Tel est en substance l'avis des syndicats. Par ailleurs, des mesures limitées au trafic international ne servent pas à grand-chose et ignorent complètement les revendications

du personnel qui demandent davantage de sécurité plutôt sur le trafic régional et national.

Les revendications des syndicats

«C'est vraiment désolant de constater que les requêtes des secteurs des trains et des services sont toujours ignorées. Soudainement, après l'attaque du Thalys, des voix s'élèvent pour demander davantage des services de sécurité et plus de contrôles dans les trains», a critiqué Alexander Kirchner, le président du syndicat allemand du rail et

des employé-e-s des transports, EVG. Jusqu'à aujourd'hui, les instances politiques n'ont jamais été à l'écoute des revendications du personnel, confronté au quotidien aux agressions physiques et verbales. Sans que des mesures adaptées ne soient prises.

Les quatre syndicats se sont toujours engagés pour des mesures d'ordre et de sécurité dans les transports publics.

Augmenter la présence de personnel qualifié

«D'après nous, il s'agit d'employer de manière ciblée du personnel formé de façon optimale», a expliqué Giorgio Tuti, président du SEV.

Quant à Roman Hebenstreit, président du secteur rail à Vida, le syndicat autrichien du secteur, il a ajouté: «Il faut définir de manière claire les responsabilités et pouvoir compter sur du personnel qualifié qui, justement grâce à sa formation, puisse assumer aussi des tâches de prévention.»

Les quatre syndicats ont donc exprimé des revendications

concernant le niveau de formation nécessaire et sur les exigences pour le personnel ayant des tâches de sécurité. «Nous voulons que la formation du personnel soit uniforme», a expliqué pour sa part Jean-Claude Thümmel, du syndicat luxembourgeois FNCTFEL.

Par exemple, les exigences auxquelles est soumis le personnel des trains sont si élevées qu'elles justifient pleinement une certification à l'échelon européen. Dans cette optique, les syndicats demandent la définition de contenus de formation et d'exams uniformes. «Il est aussi impératif de définir urgemment les effectifs minimaux pour l'accompagnement des trains et établir une liste de toutes les professions avec des tâches de sécurité, comme c'est le cas depuis longtemps dans le domaine de l'aéronautique», a conclu Guy Greivelding, président de la section rail de la Fédération européenne des travailleurs des transports ETF.

pma/vbo

INFO

Des contacts plus concrets et étroits entre syndicats et entreprises

Outre les questions de sécurité, les quatre syndicats ont approfondi divers aspects concernant les contacts entre les représentants des entreprises et du personnel. Au sein de l'Union européenne, ces contacts sont institutionnalisés dans le

cadre du Dialogue social. Les conditions de travail réglées à ce niveau par les partenaires sociaux sont jugées contraignantes. Ces dernières années, le Dialogue social a connu de nombreuses difficultés. Les syndicats germanophones

(soutenus par le SEV qui, avec les CFF, s'engage au niveau européen) tentent de redonner du poids au Dialogue social, du moins dans le rail, afin qu'il puisse à nouveau avoir son pouvoir de décision.

pma/vbo

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



Le concours de **contact.sev**

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

Le ou la gagnant(e) sera tiré(e) au sort parmi les réponses correctes et gagnera un couteau de poche Outrider aux couleurs du SEV.

Solution du concours paru dans [contact.sev](#) n° 14:

Jungfraujoch.

Le sort a désigné **Martin Koch**, de Dietikon, membre de la RPV Zurich.

Il reçoit un bon reka d'une valeur de 40 francs.

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 16 septembre 2015