

Travys : nouvelle CCT

Signée le 1^{er} mars, cette CCT prévoit l'introduction progressive d'une semaine de vacances en plus.

Page 5



Le Gatu s'intègre à la VPT

Le Gatu romand s'est dissous le 5 mars à Marly. Il ne fait désormais plus qu'un avec la branche nationale Bus-Gatu de la VPT, où les Romands veulent apporter leur esprit combatif.

Page 9



RailClean

C'est grâce à eux que les gares restent propres. Rencontre avec deux nettoyeurs à Coire.

Page 20

« A nous la belle vie ! » ont réclamé plus de 7000 manifestants à Berne

Contre toute exploitation

Parmi des milliers d'autres, les femmes du SEV ont manifesté contre la violence et la pauvreté.

Plus de 7000 femmes (parmi lesquelles de nombreux hommes) ont fait le voyage jusqu'à Berne pour montrer leur mécontentement et leur révolte

face aux milieux économiques et politiques. Avec ballons, banderoles, musique, danses et mégaphones, le cortège a parcouru le centre-ville jusqu'à la Place fédérale, où dix oratrices ont pris la parole pour exprimer les revendications féminines, telles qu'une meilleure représentation dans la vie politique et le droit à de bonnes conditions

de travail.

Cette action faisait partie de la Marche mondiale des femmes. Des actions ont eu lieu dans différentes villes de Suisse et les femmes sont descendues dans la rue dans plus de 50 pays.

mw/hk

Pages 3 et 16



Une large foule colorée s'est rassemble devant le Palais fédéral.

TOUS DANS LA RUE !

Le fait que le 1^{er} mai tombe un samedi cette année doit nous motiver à participer avec toute la « tribu ». Le slogan de la fête du 1^{er} mai 2010 est: « Travail, salaires et rentes garantis – la cupidité et les profits, a suffit ! » Réservez aussi ce jour pour participer à la fête du 1^{er} mai. Le slogan de cette année va bien avec notre campagne contre l'arnaque aux rentes des caisses de pension. Des banderoles et des affiches de la manif du 19 septembre 2009 sont encore à disposition et peuvent être prises au secrétariat central.

Grandes négociations en vue pour les salaires

La CCT CFF est prolongée d'un an

La conférence CCT a approuvé la prolongation de la Convention collective de travail des CFF jusqu'en 2011. Dans l'intervalle, des négociations délicates s'annoncent concernant « Toco », le nouveau système salarial mis en place par les CFF. Ce système suscite des craintes étant donné que les CFF sont d'avis que les bas salaires sont trop élevés, et que ceux des échelons supérieurs sont trop bas. Pour les délégués

syndicaux, la perspective d'une redistribution salariale du bas vers le haut est exclue et nombreux sont ceux qui ont exprimé leur ras-le-bol face aux incertitudes qui pèsent sur l'avenir. De son côté, le vice-président du SEV, Manuel Avallone, constate dans notre interview que les relations avec les CFF se durcissent.

Page 2 et 6-7

ÉDITO

Stop – restez où vous êtes, ne faites pas un pas de plus ! Le 7 mars dernier, les citoyens suisses ont gifl en pleine figure le Conseil fédéral, les partis bourgeois et les cercles économiques. Plus de 70% des votants ont dit non à l'abaissement du taux de conversion LPP, non à l'abaissement des rentes. Ils ont fait la nique au démantèlement des institutions sociales. Il s'agit

„ Un signal fort auquel il est impossible de rester sourd ! “

Giorgio Tuti, président SEV

d'un signal fort de la part des travailleuses et des travailleurs, pour plus de décence et de justice ! Je suis très satisfait de ce rfus massif et je remercie tous les collègues qui se sont engagés dans ce sens et qui ont expliqué les enjeux sur leur place de travail, dans leur famille et leur cercle d'amis. Cette victoire vous appartient, à vous les travailleuses et travailleurs de ce pays. Nous avons clairement montré que nous ne voulons pas casquer avec nos rentes pour les erreurs commises par les arnaqueurs et autres bénéficiaires de bonus. Bien joué ! Mais il s'agit maintenant de continuer notre lutte avec le même engagement, un nouvel élan et toute notre énergie, car cette année encore nous aurons (malheureusement) des occasions de nous battre contre de nouveaux projets de démantèlement social. Ensemble, nous pourrons gagner, et obtenir ainsi une société plus juste et un Etat plus social !

mv

EN VITESSE

RENTES : IL FAUT PLUS QUE 60 % DU DERNIER REVENU

■ Après la votation du 7 mars sur le 2^e pilier et le Non cinglant à la baisse des rentes, l'USS (Union syndicale suisse) propose que le but fixé à la prévoyance vieillesse soit reformulé. Actuellement, le but fixé est que les retraités puissent toucher des rentes qui se montent à 60 % de leur dernier revenu en additionnant 1^{er} et 2^e pilier (taux de remplacement). S'il est possible de maintenir son niveau de vie avec 60 % de 10 000 francs mensuels, ce n'est pas possible avec 60 % de 5000 francs, dit l'USS. En conséquence, le taux de remplacement devrait être augmenté à 80 % pour les revenus jusqu'à 5000 francs, à 70 % pour les revenus jusqu'à 7000 francs et à 60 % pour les revenus supérieurs. Celui ou celle qui gagne 5000 francs par mois a besoin de 4000 francs pour vivre décemment une fois à la retraite et « maintenir de façon appropriée son niveau de vie antérieur », comme le prévoit la Constitution (art. 113).

SALAIRES TROP BAS

Les CFF proposent à celles et ceux qui viennent de finir leur apprentissage des contrats de travail avec des salaires bien en dessous de ceux prévus par la CCT, comme l'ont montré les échos reçus suite à un appel dans contact.sev. Une directive des CFF fixe le salaire de départ après les trois ans d'apprentissage à 49 000 francs, ce qui se situe en partie bien en dessous des minima de la CCT. Le SEV considère que de tels procédés sont inacceptables et exige d'avoir une discussion avec la direction du personnel des CFF pour y mettre fin.

CRAINTES À CHIASSO

■ La municipalité de Chiasso a adopté la résolution votée par les travailleurs le 3 mars. Cette résolution exprime leurs préoccupations face aux nouvelles orientations de CFF Cargo et demande que les futures agences respectent également la CCT des CFF. Les autorités de Chiasso craignent des pertes d'emploi.

« Nous en avons marre ! »

Les délégués se sont finalement réunis pour discuter des actions ultérieures à mener concernant la CCT (voir compte-rendu ci-dessous). Ce qui a d'abord été l'occasion d'un grand déballeage.

La décision du Tribunal arbitral était tombée le jour d'avant, et le message du Conseil fédéral sur les caisses de pension n'était pas encore digéré. Le premier orateur qui a pris la parole parmi les délégués au sujet de la conférence sur la CCT est allé droit au but : « Maintenant, le temps des mesures de lutte est venu ! » Dans aucun autre pays les trains n'auraient continué à rouler, après que le Conseil fédéral se fut prononcé contre un refinancement correct des caisses de pension. « Les

politiciens n'ont plus de respect pour nous », s'exclame-t-il face à la salle.

Une mauvaise humeur perceptible

Cela a continué sur ce ton, même si les orateurs ne voulaient pas tous déjà parler de grève. Mais l'ambiance dans la salle était électrique. Il y a eu des critiques acerbes sur la réaction publique de Transfair face au Tribunal arbitral. Transfair, qui se présente depuis peu comme une fédération et non plus un syndicat, a considéré comme un succès le jugement du Tribunal arbitral et montré beaucoup de compréhension pour les restrictions des entreprises. « Finalement, pourquoi travaillons-nous encore ensemble ? » a demandé un délégué.

Le vice-président du SEV Manuel Avallone a indiqué cependant à ce sujet que la communauté de négociation s'est montrée unie et que dans l'ensemble, elle a fait ses preuves.

Un SEV trop gentil ?

« Nous nous laissons trop faire », « Nous sommes trop passifs », et même : « Nous devons être plus combattifs ! » : telles étaient les déclarations des délégués à propos du thème des caisses de pension et du jugement sur les salaires. Le président du SEV Giorgio Tuti avait déjà nettement exprimé sa colère dans son discours d'ouverture : « Chères et chers collègues, à présent je dois d'abord vider mon sac ! » Il a particulièrement souligné que les mesures salariales ne sont pas le

résultat de négociations, mais le jugement d'un Tribunal arbitral. « Cela va naturellement à l'encontre de nos attentes et de nos intentions justifiées ! »

Lueur d'espoir grâce au peuple

Cependant il a aussi mentionné un rayon de soleil. Le succès des votations contre le processus de modification des caisses de pension montre que le peuple ne suit pas les politiques et les économistes. Si ceux-ci ne veulent pas en tirer des leçons pour les projets de loi ultérieurs sur les assurances sociales (AVS, APG, AI, AC), le SEV lancera à nouveau un référendum avec la confédération des syndicats pour dire « stop ».

pmo/hk

La conférence CCT approuve la prolongation de la Convention collective de travail des CFF

Pas de résiliation pour la fin de l'année

La CCT CFF est prolongée d'une année. Dans l'intervalle, les syndicats négocient le nouveau système de salaires avec les entreprises. L'issue est plus qu'incertaine.

Depuis des mois, le SEV explique que les négociations sur la CCT CFF devaient pour ainsi dire être menées dans le vide étant donné que les conditions cadres sont truffées d'incertitudes. Le message sur les caisses de pension vient seulement d'arriver au parlement, les restructurations chez Infrastructure en sont encore à leurs débuts et le futur de CFF Cargo est complètement incertain. Maintenant les CFF se rallient à cette manière de voir. Les négociations doivent avant tout porter uniquement sur le système des salaires, et la résiliation de la CCT par une des deux parties est possible seulement à la fin de l'année.

Quand un accord se fera sur les salaires, la validité des



La CCT 3 reste pour l'instant en vigueur.

CCT non modifiées devra être négociée. Le système de salaires et la durée de validité seront présentés tous deux comme résultat des négociations des différentes commissions. Si une des deux parties devait refuser, une résiliation de la CCT est possible pour mi-2011.

Grandes craintes

C'est la porte de sortie que le vice-président du SEV et dirigeant des négociations Manuel Avallone a présentée aux quelque 120 délégués CCT. Les réactions étaient partagées : cependant, personne n'était d'avis qu'une négociation de la CCT dans

l'immédiat serait judicieuse. Le nouveau système salarial des CFF, baptisé « Toco », provoque cependant de grandes réticences.

Deux craintes se dégagent : les CFF ont déjà souligné à plusieurs re-

prises que selon eux, les salaires des échelons inférieurs sont trop élevés, et trop bas dans les échelons supérieurs. Les CFF ont par conséquent donné plus d'importance à la formation dans leur nouveau système d'évaluation, et diminué celle des conditions de travail, ce qui signifie que la formation mène à des salaires plus élevés, alors que le travail en horaires irréguliers sera moins valorisé.

Contre la redistribution

Ces deux éléments laissent clairement craindre une redistribution du bas vers le haut, ce qui est totalement hors de question pour les délégués.

Manuel Avallone a constaté que les vues des CFF et du SEV sont diamétralement opposées. « Nous avons aussi nos exigences sur le système de salaires, et nous les feront valoir ! » Le plus important est la dissociation faite entre les entretiens d'évaluation des collaborateurs et l'augmentation des salaires.

Des attentes complètement différentes

« Les CFF entendent par développement ce qu'ils peuvent économiser alors que nous entendons par là que les prestations s'améliorent », rapporte un délégué sur ce point. La crainte de devoir vivre au final avec un résultat de négociations insatisfaisant a été exprimée de diverses manières. Cependant, Avallone a clairement répondu : « Vous, les délégués CCT, déciderez librement si le résultat correspond à vos attentes ou non. » Malgré de grandes réticences, les délégués ont ensuite voté les projets présentés à une nette majorité.

Peter Moor/hk

Grand succès de la Marche mondiale des femmes – Appel à la solidarité avec les femmes du monde entier

Oui, à nous la belle vie

Nous étions 8000 à marcher sous le soleil à Berne. Nous étions 8000 femmes accompagnées de compagnons qui soutiennent et qui partagent la lutte pour les droits des femmes. «Donnez-nous une belle vie!» : avec ce slogan, la Marche mondiale a replacé dans l'agenda politique le thème de l'égalité entre les genres.

Samedi 13 mars, 13 heures. La Schützenmatte, point de départ de la troisième Marche mondiale des femmes, est habillée de toutes les couleurs. Des ballons mauves du SEV – les différentes tonalités de mauve sont celles de la Marche mondiale – s'élèvent vers le ciel bleu, sans un nuage. Le président Giorgio Tuti se joint à la foule qui se prépare au défilé. Un cortège gai, où la fantaisie et la créativité se mêlent aux revendications. Oui, parce que les droits des femmes sont loin d'être respectés. Et que, un peu partout dans le monde, ils sont même niés et bafoués chaque jour.

L'ÉGALITÉ, TOUT DE SUITE !

«Des salaires égaux maintenant, et pas demain!» C'est l'appel lancé sur la Place fédérale à l'occasion de la marche mondiale des femmes.

La situation sur le marché du travail est loin d'être satisfaisante. Elle s'est au contraire dégradée. Depuis 2007, la discrimination salariale a augmenté de 0,4 %.

Bien que les femmes aient une bonne formation et de solides qualifications, elles continuent à gagner moins que les hommes. C'est au Tessin que la situation est la plus mauvaise et qu'on note le taux le plus haut de discriminations salariales envers les femmes.

A la tête du défilé, les femmes crient: «Solidarité avec les femmes du monde entier». Un appel très juste: si à Berne 8000 personnes ont pu marcher unies, dans d'autres pays du monde elles sont réduites au silence. Au nom de la Marche mondiale, Marianne Ebel a souligné que «nous marchons à travers les rues de Berne contre la pauvreté et les violences faites aux femmes. Nous marchons pour dire haut et fort que la vie n'est pas triste, qu'elle n'est pas faite pour souffrir, qu'elle n'est pas faite pour subir pauvreté et violences. Nous le savons, la vie est courte, et nous voulons que toutes les femmes puissent en profiter pleinement, quelle que soit leur origine, qu'elles soient immigrées ou non, qu'elles soient jeunes ou moins jeunes. Nous en sommes loin!» Un message de solidarité universelle qui a été exprimé avec une banderole du Groupe femmes de l'USS Tessin, qui ont choisi les mots de Virginia Woolf: «En tant que femme je n'ai pas de patrie, en tant que femme ma patrie est le monde entier».

Pour qui nous prend-on ?

En faisant allusion aux hommes solidaires, Marianne Ebel a ajouté: «Nous sommes ici pour montrer notre détermination à marcher ensemble aussi longtemps qu'il le faudra pour être libres et vivre en paix, de manière solidaire et jusqu'à ce que la justice et l'égalité soient des réalités! Oui, un autre monde est nécessaire! OUI, un autre monde est possible!» Mais que signifie «Donnez-nous une belle vie!»? Une belle vie signifie notamment se sentir en sécurité à la maison et dans l'espace public, un salaire égal à travail égal ou un bon service public. Quatorze ans après l'inscription de l'égalité



Les 8000 personnes rassemblées à Berne pour la marche des femmes ont revendiqué pâle-mêle égalité salariale – toujours pas atteinte – et droit à une belle vie. «Du pain et des roses», comme le résume un des slogans du jour.



dans la loi, on en est encore loin dans les faits, constatent les organisateurs. Le phénomène de la pauvreté féminine s'explique par les conditions d'emploi fréquemment précaires des femmes.

Les femmes ne veulent pas payer pour cette crise. «Pour qui nous prend-on?», a déclaré à la tribune devant le Palais fédéral Ursula Mattmann, la présidente des femmes d'Unia. «Nous n'admettrons pas que l'âge de l'AVS soit relevé sous prétexte d'égalité», a-t-elle ajouté. Les oratrices ont encore appelé de leurs vœux une meilleure représentation des femmes dans la vie politique, le droit à de bonnes conditions de travail ainsi que la création de places de crèche gratuites.

Dans le défilé on a pu aussi voir le slogan «Du pain et des roses». Une revendication que les femmes en grève en 1912 dans le Massachusetts avaient jadis formulée, en exigeant non seulement le droit à tout ce qui est né-



cessaire, mais aussi dignité, respect, amour, liberté, poésie. Nous vivons des moments difficiles, voire réactionnaires. Au nom d'un soi-disant ordre naturel, on prône le retour des femmes aux fourneaux, le corps des femmes est à nouveau un objet et on cherche à culpa-

biliser les femmes qui veulent s'émanciper. Chaque pas vers l'émancipation, même le plus petit, a coûté énormément d'efforts. Chaque petit pas s'est transformé en conquête. C'est pourquoi les femmes ne peuvent tolérer le moindre recul.

Françoise Gehring

La question de confiance

Le peuple a tranché le 7 mars au sujet des rentes de la prévoyance professionnelle. L'ampleur de la victoire des syndicats et de la gauche est absolument hors norme. Le moment est à apprécier en conséquence. Mais pas trop longtemps.

En effet, les conséquences de cette décision vont s'imbriquer très rapidement dans les autres éléments de l'actualité sociale. Il n'y a pas de période de transition: le Conseil fédéral vient de publier le message sur l'assainissement de la caisse de pensions des CFF et durant l'actuelle session du Parlement s'achevant le 17 mars, les décisions tomberont a) concernant le durcissement des conditions du chômage des jeunes et b) celles aggravant le premier pilier AVS (11^e révision). Pour ces deux derniers points, le référendum est annoncé.

Evidemment, après la victoire du 7 mars, au-delà du maintien du taux de conversion à 6,8%, le système du deuxième pilier devra être corrigé. Le débat a révélé de nombreuses lacunes, entre autres, en ce qui concerne l'impact des assurances privées, la transparence, les commissions et sans doute quelques règles de placements. Par exemple, il est invraisemblable que le Conseil fédéral ait autorisé des placements à hauteur de 15% dans des hedges funds, alors qu'il ne cesse de préconiser la sécurité... A propos de la caisse CFF, les commis-

sions des deux Conseils National et des Etats vont successivement se saisir du dossier. Il devrait en sortir quelque chose de concret début octobre, au mieux. Avec toutes ses implications directes et indirectes et sa valeur d'exemple (le propriétaire « Confédération » étant le plus important employeur du pays), la solution qui se dégagera ira bien au-delà des seuls cheminots CFF. Le maintien du pouvoir d'achat à long

terme des assurés et le nombre de retraités par rapport aux actifs sont deux questions de principe fondamentales qui se posent ou qui peuvent se poser à toutes les caisses de pensions.

Pour aboutir à des solutions

constructives, il faut un minimum de confiance. Or, la confiance n'est plus là. La cla-

que magistrale infligée à la majorité bourgeoise le 7 mars en est la meilleure preuve. Dans cette majorité, un homme casse toute confiance avec beaucoup d'entrain, sans état d'âme, totalement prisonnier de son obsession idéologique du



« moins d'Etat », Monsieur Merz, le ministre radical des finances. Le 26 février, aux ordres de la droite économique, alors que les comptes 2009 bouclent avec un bénéfice de 2,7 milliards et que quelques dizaines de milliards ont sauvé la banque privée UBS, il lance un xième programme d'économies touchant entre autres les domaines sensibles de la santé, des assurances sociales, de la recherche, des transports publics... Dans ce dernier domaine, il ne se borne pas à fixer une enveloppe. Il ordonne les critères et rédige la liste des lignes (de bus pour commencer) à supprimer. « Je tiens les cordons de la bourse, donc je décide. »

Ce côté « petit comptable dictatorial », parfaitement détestable, est en train d'allumer les cantons. Ceux-ci, déjà roulés dans la farine avec la nouvelle répartition des charges Confédération-cantons « qui devait rester neutre » (en fait, elle leur coûte maintenant 400 millions), constatent que presque tout ce que Monsieur Merz sabre leur tombe dessus. Aides sociales, trafics régional et d'agglomération, avances aux CFF, etc.

Ainsi, les cantons, malgré les affinités politiques de droite, commencent à mettre en doute la confiance à l'égard de la Confédération. Le peuple qui s'est manifesté le 7 mars est le même aux deux niveaux... Qui contribuera à rétablir l'indispensable climat de confiance?

Michel Béguelin

Le Tribunal arbitral n'a pas suivi l'argumentation des syndicats

CFF: une prime au lieu d'augmentations de salaire

Le Tribunal arbitral a décidé que les CFF n'ont pas à octroyer une augmentation générale des salaires pour 2010. Il n'y aura donc que 0,5% à disposition pour les adaptations individuelles. Le Tribunal a cependant élevé la prime à 650 fr. par employé/e étant donné les bons résultats de 2009.

Des premières négociations en automne jusqu'aux dernières offres faites au tribunal, les syndicats ont réclamé

sans succès que les CFF accordent une augmentation durable des salaires à l'ensemble du personnel.

Le Tribunal arbitral a suivi l'argumentation des CFF, selon laquelle l'inflation annuelle était nulle et qu'il n'y avait donc pas de raison de permettre une augmentation générale des salaires.

Des arguments pas entendus

Les arguments comme la hausse massive des primes d'assurances maladie n'ont pas porté. Le vice-président du SEV Manuel Avallone, qui a dirigé la communauté de négociation des syndicats, relève la divergence de vues suivante: « Nous avons tou-

jours parlé du coût de la vie en général et pas seulement de l'indice des prix, qui est en effet resté pratiquement inchangé. »

650 francs pour tous

Le Tribunal arbitral s'est finalement prononcé pour les mesures salariales suivantes: 0,5% de la masse salariale doit être consacré à des augmentations de salaire, selon le système de rémunération en vigueur. Les spécialistes des salaires du SEV ont calculé qu'à vue de nez, seul un tiers des augmentations nécessaires sera couvert par l'argent obtenu ainsi.

Pour tous les collaborateurs inclus dans la CCT avec

un taux d'occupation de plus de 50%, il y a une prime unique, et pas garantie, de 650 francs, ce qui couvre exactement la valeur de l'abonnement général pour un chien...

Un résultat décevant dans l'ensemble

Manuel Avallone trouve que le résultat est paradoxal: « Le Tribunal arbitral a confirmé l'offre pratiquement nulle des CFF, mais la hausse de la prime apporte tout de même quelque chose en plus aux employés avec des bas salaires. Il était donc juste de faire appel au Tribunal arbitral. »

Cependant, il n'est pas satis-

fait du résultat global: « Ce n'est pas normal que les CFF bouclent leur année sur un si bon résultat et qu'ils n'octroient pas d'augmentation générale des salaires », déclare Manuel Avallone. Le personnel est déjà suffisamment mis à contribution: il verse depuis le début de l'année 2% supplémentaires pour l'assainissement de la caisse de pensions. Le SEV s'est rendu aux négociations salariales avec l'objectif d'éviter une perte de pouvoir d'achat pour le personnel; étant donné les circonstances, on peut dire qu'il n'a pas réussi.

pmo/hk

Renouvellement de la convention collective de travail chez Travys

Ciel serein sur le Nord vaudois

La CCT 2010–2013 signée entre le SEV et Travys apporte des améliorations pour le personnel de la compagnie du Nord vaudois au niveau des indemnités, du congé parental, de la protection contre les licenciements anti-syndicaux et confirme l'introduction progressive d'une semaine de vacances supplémentaire pour tous.

Lundi 1^{er} mars, les délégations patronale et syndicale qui ont négocié le renouvellement de la CCT Travys étaient au complet pour la séance de signature. Côté patronal: Daniel Reymond, directeur; Jean-Luc Lecoultre, sous-directeur et Johann Robert, secrétaire de direction. Côté syndical: Philippe Raufaste, président de la section VPT Nord vaudois; Jacques Marrel, vice-président; Etienne Favez, délégué bus; Steeve Korf, membre adjoint du comité; Pierre Vaucheret, délégué de la ligne Vallorbe-Brassus, Barbara Spalinger, vice-présidente SEV et Daniel Trolliet, secrétaire syndical.

Tout ce monde est monté dans la voiture-restaurant «La Traverse» de la ligne Yverdon-Sainte-Croix. Le train s'est arrêté à la halte «Trois-Villes» pour la séance de signature de la CCT devant l'un des plus beaux belvédères que puisse offrir la chaîne du Jura. Le paysage et le temps étaient sereins, à l'image du partenariat social régnant chez Travys. De plus, le secteur rail et plus particulièrement le secteur bus connaissent un développement réjouissant. Entreprise dynamique, partenariat social efficace. La pause d'un demi-lundi au soleil était méritée.



La CCT a été signée à la halte «Trois-Villes» sur la ligne Yverdon-Sainte-Croix avec vue imprenable sur le Nord vaudois et le lac de Neuchâtel. Un paysage serein à l'image du partenariat social entre le SEV et Travys.



Philippe Raufaste, Barbara Spalinger, Jean-Luc Lecoultre et Daniel Reymond ont signé la CCT.



Daniel Trolliet et Daniel Reymond.



Ambiance détendue dans la voiture-restaurant «La Traverse» que la compagnie Travys loue avec service traiteur.



Le secteur routier de Travys est appelé à se développer à la vitesse grand V.

Une compagnie qui a la pêche!

La compagnie Travys SA gère trois lignes ferroviaires: Yverdon-les-Bains-Sainte-Croix (YStC); Orbe-Chavornay; Vallorbe-Brassus, ainsi que les lignes de bus de la ville d'Yverdon-les-Bains et quelques lignes régionales du Nord vaudois. Travys emploie quelque 120 personnes.

La section VPT Nord vaudois du SEV compte plus de 90 membres répartis dans tous les secteurs d'activités de la compagnie Travys. Lors de la séance de signature de la CCT, le directeur Daniel Reymond a évoqué les perspectives de développement de l'entreprise: le secteur bus va être boosté par son intégration à la fin de l'année au sein du réseau tarifaire vaudois Mobilis. Côté rail, on évoque le passage à la cadence demi-heure en début et fin de journée sur la ligne YStC dont la fréquentation ne cesse d'augmenter (+4 à 5% par année). Il est question de commander de nouveaux bus et de nouveaux trains.

Lors de la signature de la CCT, Daniel Reymond et Daniel Trolliet se sont réjouis de ce développement et ont affirmé la volonté des deux parties contractantes de tout mettre en œuvre pour que CCT et LDT ne restent pas lettre morte.

Alberto Cherubini



» Si les CFF ont sérieusement l'intention de procéder à une redistribution salariale du bas vers le haut, le conflit est programmé. «

Manuel Avallone

De l'assainissement de la Caisse de pensions aux négociations CCT : les grands dossiers CFF se bousculent

« Nous ne voulons pas un système salarial moderne, mais équitable »

Dans cette interview, le vice-président Manuel Avallone aborde les grands sujets qui grèvent l'environnement des CFF. Il qualifie les relations des CFF avec les syndicats de problématiques et perçoit une radicalisation du partenariat social, ce qui ne sert pas la cause.

contact.sev: Le message du Conseil fédéral sur la Caisse de pensions, la décision du Tribunal arbitral sur les salaires : on y voit plus clair depuis quelques jours. Es-tu soulagé ?

Manuel Avallone: Non, ce n'est pas le cas. On n'y voit pas beaucoup plus clair: le message sur la Caisse de pensions va maintenant au Parlement mais son contenu est hautement problématique. La décision prise par le Tribunal arbitral ne nous satisfait pas: il n'y a pas d'augmentation réelle de salaire. Les collaborateurs perdent du pouvoir d'achat alors que le management se réjouit des bonus qui lui ont été accordés, c'est vraiment pervers!

Donc plus sur l'ordre du jour mais pas liquidé ?

Dans le cas de la Caisse de pensions, la charge sur le personnel est lourde. Il nous reste donc beaucoup à faire.

Quels sont donc tes principaux soucis en ce moment ?

Très généralement, ce sont les relations avec les CFF. Nous devons constater qu'elles ont changé. Les CFF suivent une ligne dure et cherchent à passer en force. Bien des gens aux étages de direction sont arrivés récemment aux CFF, ils ne savent pas ce qu'est un partenariat social vécu. Ils ont le sentiment que leur point de vue est le seul valable. C'est ainsi que les deux

côtés se radicalisent et je pense que cela ne sert pas le partenariat social.

Tu abordes actuellement les CFF avec un catalogue de revendications (voir dossier page 12). Quelle en est la revendication principale ?

Le contexte est marqué par les programmes d'économies et les demandes de l'entreprise: elle réclame des milliards à la Confédération pour la Caisse de pensions, l'entretien et la modernisation du réseau. La pression sur les CFF pour qu'ils fassent des économies est énorme, elle retombe finalement sur le personnel; ce sont in fine les conditions d'engagement qui en souffrent. Avec notre catalogue de revendications, nous lançons une contre-offensive. Nous voulons que le personnel bénéficie d'une bonne formation et d'un perfectionnement professionnel de qualité afin qu'il puisse affronter les nouveaux défis. Il s'agit de garder le know-how dans l'entreprise. Nous réclamons des CFF qu'ils examinent si certains travaux accomplis à l'heure actuelle par des tiers ne pourraient pas être avantageusement exécutés par leurs propres collaborateurs. Nous attendons au surplus que les gens qui ont des capacités de prestations réduites continuent à avoir une place aux CFF.

Dans le sens de l'entreprise intégrée, nous demandons aussi de la perméabilité dans la mobilité professionnelle; pourquoi un

» Nous constatons que les relations avec les CFF ont changé. Les deux côtés se radicalisent et je pense que cela ne sert pas le partenariat social. «

agent de la manœuvre ne pourrait-il pas devenir agent d'accompagnement des trains? Nous voulons en discuter avec les CFF. Ces thèmes sont aussi un grand défi pour nous en tant que syndicat.

Quelle est l'attitude des CFF face à ces revendications ?

Ils ne sont pas réticents face à ces thèmes. Mais il ne faut pas en rester à des discussions, ils doivent agir, concrètement et visiblement. En partenaires sociaux responsables, nous voulons apporter nos connaissances et notre savoir-faire.

Le public perçoit actuellement les CFF plutôt comme qu'émandeurs : ils ont besoin d'argent pour leur Caisse de pensions, ont négligé l'entretien du réseau, veulent construire de nouvelles lignes et parlent d'augmenter les tarifs. La revendication d'augmenter les effectifs a-t-elle encore place dans ce contexte ?

Les CFF se gênent de monter déterminés au front et de dire clairement qu'ils ont besoin de ces grosses sommes d'argent.

Ils jouent les « miséreux », aussi dans l'intention de donner mauvaise conscience à leur personnel et de justifier face au public

les détériorations du statut qu'ils font subir à leurs collaborateurs. C'est dans leur logique d'entreprise. La nôtre est plus nuancée. Nous sommes convaincus que le public s'identifie encore très fortement aux CFF. Si je dis aux CFF, je pense aussi à leurs collaborateurs. Le grand public tient les prestations des cheminotes et des cheminotes en grande estime. Le prestige du management est par contre mauvais, en particulier à cause des discussions sur les bonus qui sont tout simplement incongrus aujourd'hui. Les dirigeants des CFF ne rament jamais une occasion de mettre les pieds dans le plat. S'agit-il d'une stratégie ou plutôt d'une certaine insensibilité couplée à de la simple arrogance? La réponse m'échappe.

Depuis des mois, tu mentionnes que, dans un tel contexte, il n'y a pas place pour des négociations CCT. Les CFF semblent prêts à s'y rallier à la condition que les négociations sur le système salarial démarrent. Est-ce une voie praticable ?

C'est une approche judicieuse. Notre idée de départ était de renvoyer l'ensemble des négociations CCT d'une année. J'ai déjà parlé du contexte: Caisse de pensions, Infrastructure – et un thème que nous n'avons pas encore abordé: Cargo, où les gens vont voir déferler beaucoup de choses sur eux. Il y a là un potentiel de conflits qu'il ne faut pas sous-estimer. Vouloir négocier toute la CCT dans ces conditions nous paraîtrait une erreur. La CCT est la seule valeur sûre pour le personnel dans une telle période. Les conditions d'engagement sont la base sur laquelle ils travaillent. Les remettre aussi en discussion maintenant serait de trop. C'est pourquoi il nous paraît sensé de négocier tout d'abord le système salarial durant l'année qui vient. Nous avons nous-mêmes aussi des revendications au sujet de ce système: nous ne demandons pas un système salarial moderne, nous en voulons un qui soit équitable. Si les négociations réussissent, il y aura accord sur le système salarial et sur la durée de validité de la CCT dans son ensemble. C'est un chemin pas simple et plein d'embûches.

Le personnel s'attend en général à ce que les CFF veuillent faire des économies avec le

INTERVIEW



Florian Alcher

Le vice-président Manuel Avallone à la manif des femmes à Berne, dont le slogan était: «A nous la belle vie!»

nouveau système salarial. Peux-tu tranquilliser les gens? Malheureusement non! Nous connaissons la position des CFF à ce sujet: selon eux les échelons de fonction inférieurs gagnent trop, les échelons du milieu ont un salaire correct et les échelons supérieurs sont trop peu payés. Si les CFF ont sérieusement l'intention de procéder à une redistribution, le conflit est programmé. Notre conférence CCT a clairement signalé qu'une re-

distribution du bas vers le haut recevrait un «no go». Nos revendications et celles des CFF dans cette question du système salarial vont dans un sens diamétralement opposé. Mais nous ne transigerons pas.

” Le personnel veut un environnement favorable pour pouvoir faire du bon travail et pas des incitations artificielles, ni de systèmes arbitraires. “

ils doivent disposer pour cela de moyens supplémentaires. Sinon l'argent consacré aux composantes de prestations est pris à d'autres collaboratrices ou collaborateurs, ce que ces derniers ressentent – à juste titre – comme injuste. Nous sommes convaincus que les gens veulent travailler pour les CFF parce que le système et les chemins de fer

Comment te représentes-tu ce nouveau système salarial? Je me représente un système équitable, transparent et qui montre une

clair évolution du salaire de chacun. Tout collaborateur doit pouvoir voir ce qu'il advient de son salaire. Ce dont il ne doit plus être question, c'est de la régulation de la masse salariale par l'évaluation du personnel. Cela fait de cette évaluation une vraie farce. Nous sommes favorables à un entretien individuel qui soit utile au développement personnel et pas à gérer la masse salariale. Si les CFF veulent récompenser les prestations,

leur plaisent. Il n'y a pas besoin de les appâter avec de l'argent. Ce sont de fausses incitations; le monde bancaire a fourni depuis longtemps les preuves de l'inefficacité de tels systèmes. Les CFF doivent être attractifs pour les gens qui veulent s'engager et pas pour les chasseurs de bonus. Celui à qui cela ne convient pas peut se tourner vers le monde de la finance et y chercher son bonheur. Le personnel veut un environnement favorable pour pouvoir faire du bon travail; il veut pour cela un salaire correct mais pas des incitations artificielles ou des systèmes manipulables, opaques et arbitraires.

L'an prochain, ce sera cependant le système salarial actuel qui sera encore en vigueur avec ses négociations habituelles? Les prochaines négociations salariales se baseront sur le système existant car les tractations pour le nouveau ne seront pas encore terminées. Nous allons tout d'abord analyser

avec précision l'évolution du contexte puis, vers la fin de l'année, déposer nos requêtes – un peu plus tard que ces dernières années car il y a chaque fois beaucoup de choses qui bougent.

Le Tribunal arbitral n'a pas concédé d'augmentation générale pour cette année. Quelles leçons en tires-tu pour les prochaines négociations salariales?

Nos requêtes sont toujours basées sur trois piliers: la situation économique de l'entreprise, l'évolution du marché du travail et le coût de la vie. Selon notre analyse, le Tribunal ne s'est basé que sur la situation de l'entreprise et a aussi constaté que cela va bien pour elle. Nous sommes cependant déçus de l'argumentation du Tribunal au sujet du coût de la vie et de la situation sur le marché du travail. Cela m'irrite que ce Tribunal ait accepté une perte de pouvoir d'achat des 27 000 collaboratrices et collaborateurs: il n'ignore pas que l'entreprise appartient à la Confédération.

Nous avons argumenté que la Confédération ne doit pas suivre la logique du marché dans de telles situations mais qu'elle doit agir de manière anticyclique. Cela aurait aussi donné un signe au reste de l'économie.

Nous avons parlé jusqu'ici des difficultés avec les CFF. Y a-t-il aussi des choses qui vont bien? Effectivement, il y a des chantiers partout, nous nous efforçons de trouver des solutions. Il y a cependant quelques lieux d'espoir, comme par exemple chez Lyria où nos exigences ont été bien entendues. Il est aussi positif que les CFF augmentent les effectifs aussi bien à l'accompagnement des trains qu'au personnel des locos. Je me réjouis aussi de constater que le recrutement enregistre une évolution positive parmi les membres actifs. J'en suis heureux. Je suis convaincu que nous aurons besoin de tous à l'avenir.

L'ancien conseiller aux Etats Michel Béguelin s'interroge sur la solidité réelle de notre économie

Epée de Damoclès sur la Suisse

L'UBS et le Crédit Suisse sont surdimensionnés par rapport à l'économie de tout le pays, ce qui constitue une menace.

D'une façon générale, aujourd'hui, la droite économique suisse se félicite de la façon dont le pays sort de la crise, par rapport aux autres (Le Temps, Emmanuel Garesse du 27 janvier). Taux de chômage sensiblement plus bas, économie intérieure peu touchée, endettement moindre. Sur ce thème, la comparaison avec la Grèce, généralisée à la zone Euro, permet de mettre en évidence l'excellence de la Suisse et la pertinence de sa marche solitaire. Et cerise sur le gâteau, « les autorités politiques ont failli à leurs obligations », « la classe politique est très faible ». Le message est clair :

l'économie dirige le pays au mieux, fuyons l'Europe. La messe est dite.

Mais qu'en pense le citoyen qui veut remplir son rôle au sein du système démocratique en place, le citoyen qui lit encore les journaux (entre autres) et qui s'efforce de vérifier et de confronter les informations pour tenter de se faire une opinion ? Justement, à propos de démocratie, le citoyen constate que l'économie s'en moque éperdument : pour elle, la démocratie n'est qu'une image de marque, un mythe dépassé, un vulgaire facteur de coûts à minimiser au plus vite.

Inquiétudes liées à l'endettement

Les fondamentaux suisses sont-ils si solides que la droite le prétend ? Concernant la dette, on pouvait lire sous le

titre « Dette suisse mal perçue » dans Le Temps du 28 décembre : « Les primes d'assurance contre les risques de défaut classent les obligations de la Confédération au dixième rang seulement des emprunts souverains les plus sûrs, derrière les Etats-Unis, la France, la Belgique, dont les économies sont en moins bonne santé. » La pénalité est de 0,15 % pour les obligations de la Confédération par rapport aux bons du trésor américain. Rappel : la dette américaine s'élevait à la fin de 2009 à 12 000 milliards de dollars ou 80 % du PIB... (Le Temps du 30 décembre). Pourquoi cette pénalité ? Apparemment, l'inquiétude liée à l'endettement énorme des pays occidentaux touche aussi la Suisse, « surtout si, comme l'hypothèse circule sur certains marchés, Berne doit voler au secours d'une ou deux grandes banques et

emprunter massivement ». Il me semble que le problème ainsi posé mérite une sérieuse réflexion. Un fait : les bilans cumulés des deux banques UBS et CS, porteuses du drapeau suisse sur toute la planète, s'élèvent à 700 % du produit intérieur brut national, un cas unique au monde (Philipp Hildebrand, nouveau président de la BNS, Das BZ Magazin, 15.1.2009).

Méga-faillite

Evidemment, si les deux ou même une seule de ces banques était menacée par un effet domino semblable à celui qui a coulé en trois jours le géant Lehmann Brothers en 2008, notre pays (la seule Confédération ?) serait à coup sûr entraîné dans la faillite. Une méga-faillite où aucun de nos voisins, ni l'Europe, n'aurait les moyens, ni la motivation, de nous aider. Au contraire, avec no-

tre cirque de l'entraide fiscale. Bien sûr, ce scénario de la faillite semble improbable. Mais il est loin d'être exclu puisque les marchés donnent des signes d'anticipation... Le nouveau directeur de la Banque nationale s'en inquiète et il propose une solution : la Suisse doit aller beaucoup plus loin que tous les autres pays dans la régulation et le redimensionnement de ses deux banques internationales.

Cette régulation est à coup sûr infiniment plus urgente que d'essayer d'ajouter des emplâtres à la momie du secret bancaire. Et surtout, elle est décisive pour l'avenir de notre population. Du haut de leur autosatisfaction, quelles réponses apportent nos élites politico-économiques à ces questions ?

Michel Béguelin

Avec la société de consommation actuelle, on va dans le mur

La décroissance, pourquoi pas ?

La crise économique actuelle ne sera pas la dernière. Elle montre une cruelle évolution du capitalisme qui englobe les rapports sociaux : c'est la liquidation complète de la société dont Margaret Thatcher avait annoncé le projet.

La crise économique actuelle ne sera pas la dernière. Elle montre une cruelle évolution du capitalisme qui englobe les rapports sociaux : c'est la liquidation complète de la société dont Margaret Thatcher avait annoncé le projet.

L'économie réelle est malade de ne plus pouvoir investir normalement. On sait que la moitié des bénéfices des entreprises américaines provient d'astuces spéculatives peu claires, c'est choquant. Pointés du doigt et mis sous pression, les tenants de la finance refusent qu'on régule

leurs méthodes trop obscures qui profitent aux nantis.

Dans cette situation qui empire, les gouvernements gesticulent, et même la gauche socialiste est désarmée, car trop complice du système actuel qui tient en otage les salariés. Le chômage augmente, mais cela n'émeut pas la Bourse. La haute finance se moque du social, de l'écologie (encore trop peu rentable à court terme) et du changement climatique, elle asséchera sans vergogne toutes les ressources non renouvelables encore disponibles. On sait que la société Clearstream traite de nombreux comptes secrets pour des initiés intouchables ; l'auteur des révélations a subi

31 procès en diffamation. La lutte de la classe ouvrière est inégale : la société entière a abusé de ses libertés égoïstes, en négligeant ses devoirs de justice sociale et de respect de l'environnement.

méthode apparaît : c'est la décroissance. Ce n'est plus un gros mot, c'est plutôt un nouveau regard et une affaire de survie de tous ! Acceptons donc volontairement plus de simplicité et de modestie dans

nos vies quotidiennes. Gérons honnêtement nos ressources limitées et fuyons la pub qui crée des faux besoins à partir de rêves et de désirs. La plupart de nos politiciens craignent pour leur réélection, ils nient donc le grave échec de notre société de consommation.

La technologie n'est guère capable d'éviter l'effondrement progressif de notre civilisation en déroute. Notre modèle de société de facilités n'est plus viable, car dévoreuse d'éner-

gie. Toumons-nous plutôt vers des productions locales et artisanales non polluantes, vers une agriculture de proximité saine, des coopératives plus humaines, vers la gestion sensée de l'eau potable, de l'énergie disponible et d'autres biens communs.

Des habitudes à modifier

Bien sûr, cela implique de modifier nos attitudes et nos comportements, de repenser la mobilité actuelle, d'investir en urgence pour réduire notre consommation énergétique.

Agissons dès maintenant, selon le principe de précaution, avant que les circonstances nous fassent affronter le pire...

André Hoffer

* Sur le web : « Objecteurs de croissance suisse / textes d'André Gorz », et « Pour sauver la planète, sortez du capitalisme », Hervé Kempf (2009).

Les 2 livres de Denis Robert sur Clearstream : « Révélation\$ » et « La Boîte noire... »



La décroissance, c'est, entre autres, privilégier les produits de proximité, comme ces confitures maison vendues sur un marché du Nord vaudois.

Mais heureusement, plusieurs journalistes tenaces et écrivains connus et lucides* ont récemment proposé de sortir du capitalisme, vaste programme à l'étude. Une

Assemblée de dissolution du Gatu (Groupe autonome des transports urbains)

Le Gatu est mort, vive le Gatu !

Le Gatu romand s'est intégré au niveau national dans la branche VPT Bus-Gatu. Dès lors, il n'avait plus lieu d'exister.

«La guerre froide entre le Gatu et la VPT est finie. Maintenant le Gatu va pouvoir exporter son esprit combatif romand au niveau national. Je suis satisfaite de cette solution. Le Gatu est mort, vive la branche Bus-Gatu de la VPT!» C'est par ces mots que Barbara Spalinger, vice-présidente du SEV, a commenté le vendredi 5 mars à Marly la dissolution du Gatu.

Intégration au sein de la VPT

Cette assemblée de dissolution a été présidée tambour battant par le Fribourgeois Gilbert D'Alessandro. Mais c'est le Lausannois Johan Pain, cheville ouvrière et président du Gatu, qui a pro-

noncé «l'éloge funèbre» de son groupe: «A notre actif, durant nos quinze années d'existence, je place en tout premier lieu le travail que nous avons accompli pour combattre la violence dans les transports publics urbains. Dans ce domaine, nous avons bien collaboré avec nos collègues contrôleurs CFF de la section Léman de la sous-fédération ZPV. Je constate avec satisfaction que notre enquête sur la santé des conducteurs de bus prend une dimension nationale. Nous avons fait également un gros travail – sans succès hélas – pour faire reconnaître la formation de conducteur de bus. Cela n'a pas toujours été facile de faire en sorte que le SEV prenne en compte les préoccupations de nous autres, gens des «pneus». Mais maintenant, en intégrant la branche Bus-Gatu au sein de la VPT, notre appellation «Gatu» survit.



La vice-présidente du SEV Barbara Spalinger a participé le 5 mars à Marly à l'assemblée de dissolution du Gatu.

Nous exportons au niveau national pas seulement notre label Gatu, mais surtout notre vision d'un syndicalisme combatif.»

A l'unanimité, moins une voix et quatre abstentions, l'assemblée a décidé de dissoudre le Gatu.

Alberto Cherubini

FRANCK KURMANN

«Ce sera moins vif que le Gatu romand»

Franck Kurmann, 50 ans, conducteur de bus aux tl, a été durant dix ans le caissier du Gatu. Vendredi 5 mars, à Marly, il portait un brassard noir en signe de deuil pour la «mort» de son Gatu. Un «chagrin» qu'il a accepté de partager avec *contact.sev*.

branche Bus-Gatu, il y aura tout de même trois «Gaturiens» sur cinq membres!

Ce sera moins vif que le Gatu romand, avec lequel nous avons fait un travail important pour sensibiliser les entreprises et la population sur le phé-

Franck, pourquoi ce brassard ?

Ce n'est pas du cinéma. Je suis réellement triste que le Gatu soit fini. Je n'ai jamais été favorable à cette dissolution.

Mais ce n'est pas fini, la branche Bus-Gatu de la VPT prend une dimension nationale.

Je suis un Alémanique, donc je suis bien placé pour dire qu'outre-Sarine la mentalité n'est pas la même. La branche Bus-Gatu de la VPT sera moins percutante que le Gatu romand.

A la tête du comité de cette



nomène des agressions. Ceci dit, j'espère que nos trois «Gaturiens» sauront garder intact leur dynamisme. AC

LE TRAVAIL SYNDICAL NE MANQUE PAS DANS LES ETC ROMANDES

En marge de la dissolution du Gatu, les délégués ont fait part de leurs principales préoccupations syndicales.

- **Vincent Leggiero:** « Les TPG ont décidé de refondre le statut du personnel. Nous nous battons pour que cette refonte ne soit pas synonyme de démantèlement. »
- **Pierre-Alain Perritaz:** « Aux TPF urbains, l'organisation du travail fait problème. Nous n'arrivons plus à compenser toutes nos journées. »
- **Sébastien Burgy:** « Nous avons un gros problème avec le conseiller d'Etat neuchâte-

lois Claude Nicati. Il n'a pas compris ce que c'est qu'une CCT cadre cantonale... »

- **Denis Burri:** « A La Chaux-de-Fonds, sur certaines lignes, nous n'avons plus le temps d'aller aux toilettes, les horaires des TRN ne sont pas adaptés à la réalité du trafic. »
- **Enzo Verme:** « Aux VMCV, ce qui préoccupe actuellement les membres de notre section, c'est le choix de la nouvelle caisse de pension et le paiement des indemnités du «jugement Orange». »
- **Pierre-Marc Iseli:** « Egalement à Nyon nous devons

décider dans quelle caisse de pension nous allons nous affilier. Et nous finalisons notre CCT d'entreprise. »

- **Marc-Henry Brélaz:** « Pour nous, retraités des TPG, nous nous inquiétons de l'avenir des facilités de voyage. »
- **Jérôme Koenig:** « Aux TPF régionaux, ce qui ne va pas, c'est l'amplitude de nos tours de service. »
- **Johan Pain:** « Le renouvellement de la CCT nous cause de gros problèmes aux tl, où l'entreprise essaie de nous mettre en concurrence avec la commission du personnel. »



Le vote quasi unanime des délégués a mis un terme à quinze années de vie du Gatu.



D'Alessandro, président du jour.



» A l'avenir, les coûts d'entretien des nouvelles installations devront être planifiés dès le départ! «

Hans Ulrich Keller, comité central de la sous-fédération Travaux

Le financement de l'infrastructure CFF ne doit pas entraîner des mesures contre-productives d'économies sur le personnel

Développement et non démantèlement

Un important besoin de rattrapage se fait sentir à l'infrastructure des CFF, pour préserver la fonctionnalité du réseau, mais aussi pour doter la division d'un effectif suffisant. Il manque en effet du personnel à maints endroits. Ce manque va s'accroître ces prochaines années au vu des nombreux départs à la retraite et du savoir-faire qui va disparaître avec eux. L'accent doit donc être mis sans tarder sur une formation continue gravement négligée ces dernières années. Tous les collaborateurs doivent pouvoir se préparer aux tâches à venir, ou se voir proposer des emplois dans d'autres créneaux pour ceux qui ne peuvent faire face.

Le 19 février, les CFF et l'Office fédéral des transports (OFT) ont indiqué que l'infrastructure CFF devra dépenser, en moyenne annuelle, 850 millions de francs de plus que prévu entre 2010 et 2016, pour maintenir la fonctionnalité du réseau. L'entretien du réseau a coûté 1,48 milliard en 2009. Dans les 850 millions sont inclus:

- 130 millions pour rattraper le retard accumulé au cours des 15 dernières années, en particulier dans les secteurs de la voie (825 millions), des installations électriques (210 millions), des réseaux d'eau

(143 millions) et du courant de traction (60 millions);

- 410 millions pour le maintien en l'état des installations, plus onéreux que prévu;

- 20 millions à cause de la croissance du trafic entre 2010 et 2016;

- 150 millions pour satisfaire aux nouvelles exigences légales (par ex. tunnels, loi sur les handicapés);

- 140 millions pour l'agrandissement d'infrastructures destinées au public et pour des lignes électriques supplémentaires.

Dans leur communiqué de presse, les CFF attribuent

l'essentiel des coûts supplémentaires aux plus fortes sollicitations de l'infrastructure, en particulier de la voie et des ponts, occasionnées par le trafic supplémentaire. S'ajoutent des coûts de construction en hausse. C'est ainsi que les coûts de renouvellement du

» Le personnel des travaux n'est pas responsable du retard pris dans le secteur de l'entretien et ne saurait par conséquent payer les pots cassés. «
Manuel Avallone, vice-président SEV

ballast et des rails ont augmenté de 17% entre 2006 et 2008, principalement du fait que le trafic supplémentaire restreint les créneaux horaires disponibles pour les travaux. Les lots de travaux sont plus petits et, partant, plus onéreux.

A la recherche d'une solution

Le chef de la division Infrastructure Philippe Gauderon espère se procurer les 850 millions de la manière suivante:

- La Confédération devrait injecter quelques centaines de millions en plus au titre des prestations commandées;

- des prix de sillons plus élevés;

- Infrastructure CFF doit économiser 60 millions par an en supprimant entre 300 et 350 postes administratifs (projet Best Overhead);

- 100 millions peuvent être économisés selon l'audit, notamment en vérifiant les standards, en améliorant la planification des intervalles de maintenance et en accroissant la concurrence entre fournisseurs.

«Le personnel des travaux a régulièrement mis en garde l'entreprise contre un entretien insuffisant», relève le vice-président du SEV Manuel Avallone. «Il n'est pas responsable du retard accumulé et ne saurait par conséquent payer les pots cassés. Renforcer les me-

à Langenthal. Et ce dernier d'exprimer un souhait à l'adresse des supérieurs: «N'essayez pas, s'il vous plaît, de changer tous les deux ans le sens de la rotation de la Terre!»

Tous les collaborateurs qui perdent leur emploi à l'enseigne de «Best Overhead» doivent bénéficier, comme lors de chaque réorganisation et comme le prévoit la CCT, du soutien de l'entreprise pour retrouver une place de travail. Cela implique des qualifications pour assumer d'autres fonctions dans l'entreprise, le cas échéant dans un autre corps de métier ou dans une autre division. «L'appui de l'entreprise pour permettre au collaborateur d'avoir un bagage suffisant doit être fourni le plus tôt possible avant la réorganisation et la perte de l'emploi», revendique Manuel Avallone. «Oui, les CFF devraient favoriser constamment le perfectionnement de leurs collaborateurs et collaboratrices, afin de les préparer à affronter les tâches futures.» Ils ont finalement tout à gagner lorsque le savoir-faire reste dans l'entreprise et qu'il ne doit pas être acquis par de nouveaux collaborateurs.

Garder et créer des postes dans des créneaux spécifiques

Autre revendication importante du SEV: le groupe CFF se doit aussi de créer des emplois qui n'affectent pas le poste de frais, dans des créneaux spécifiques de toutes les unités d'affaires, pour les collaborateurs qui ne peuvent plus assumer

CE QUE LE SEV EXIGE

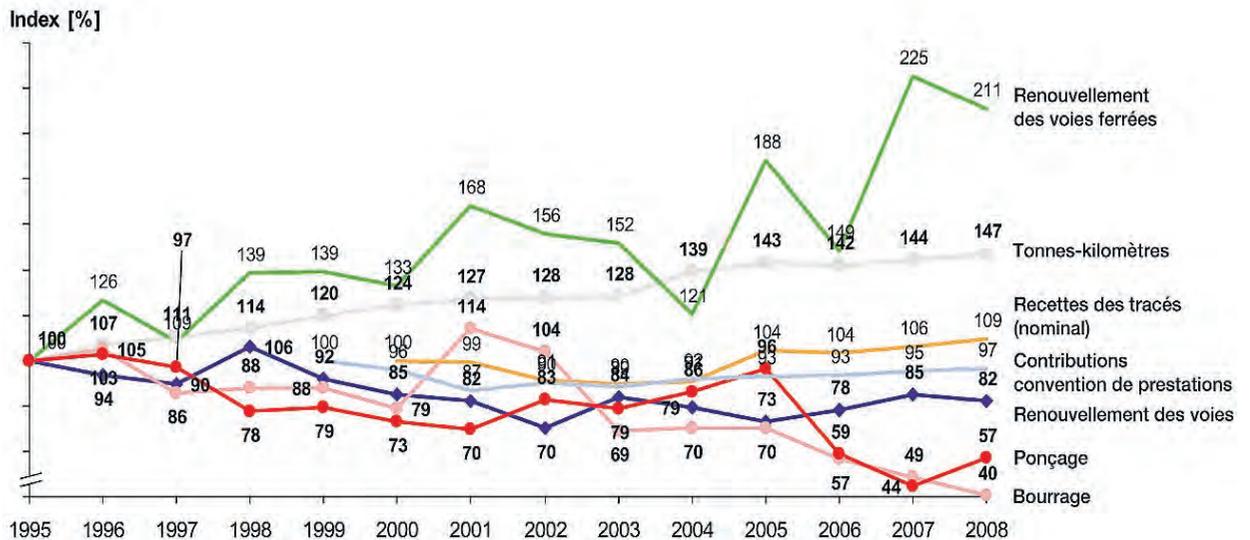
Le personnel est une plus-value à développer!

Le personnel est trop souvent considéré comme un facteur de coût, quand bien même le succès de l'entreprise repose sur des collaborateurs très impliqués et bien formés. La direction syndicale SEV entend davantage le rappeler aux entreprises et chercher avec elles, de manière partenariale, des solutions et des mesures concrètes portant sur les points suivants:

- Assurer une formation continue et un développement du personnel pour affronter les tâches futures, veiller avant les réorganisations à ce que le personnel bénéficie des qualifications nécessaires.
- Vérifier régulièrement si les tâches confiées à des prix élevés à des entreprises externes ne pourraient pas être mieux exécutées et à meilleur compte par du propre personnel.
- Il faut un nombre aussi élevé que possible d'emplois dans des créneaux spécifiques, qui ne grèvent pas les budgets des postes de frais, pour les collaborateurs aux aptitudes restreintes.
- Entreprises intégrées; cela signifie aussi la perméabilité entre tous les secteurs de l'entreprise et tous les métiers, qui sont de mise en matière de développement du personnel.
- Il faut du personnel en suffisance dans les gares et dans les trains; il est tout aussi important que la technique pour assurer la sécurité de la clientèle.

DOSSIER

ement!



Le trafic sur le réseau CFF, mesuré en tonnes-kilomètres bruts, a augmenté de 47 % depuis 1995. Cela nécessiterait un renforcement de l'entretien des voies ferrées, cependant ce dernier est en recul en ce qui concerne le bourrage, le ponçage et le renouvellement des voies. Le graphique montre également que les contributions fédérales ont légèrement diminué et que les recettes résultant des tracés n'ont que peu augmenté. Source : Audit du réseau, page 19.

les tâches d'un poste de travail « normal » en raison de capacités restreintes.

Le problème se pose avec une acuité toute particulière dans le secteur des travaux. A un certain âge, il n'est en effet pas rare que des problèmes de santé apparaissent, dont l'origine est liée au dur labeur qui caractérise le quotidien des collaborateurs.

« Entreprise fédérale, les CFF doivent montrer l'exemple dans ce domaine et ne pas se débarrasser de ces employés en les transférant à l'AI, voire à l'assistance sociale. En principe, l'AI devrait même aider au financement de tels postes de travail », indique Manuel Avallone. Souvent reconnaissants de pouvoir continuer

santé, qui doit consacrer quatre heures par jour à rejoindre son lieu de travail et en revenir, ne fera pas nécessairement preuve d'un grand enthousiasme par exemple en ficelant des paquets... »

Revenons aux mesures que les CFF envisagent de prendre à l'aune de l'audit sur le réseau pour rattraper le retard accumulé dans l'entretien : le SEV approuve bien sûr, lui aussi, de meilleurs concepts visant un entretien plus efficient. « Nous avons toujours appelé de nos

pas être assuré de manière efficace et il est plus onéreux si de tels dispositifs ne sont pas retenus pour réaliser de (prétendues) économies. « A l'avenir, les coûts d'entretien devraient être planifiés d'emblée », sug-

gère Hans Ulrich Keller. « Un entretien préventif est également de mise pour abaisser les coûts de maintenance et pour accroître la sécurité. » « En bref, il s'agit de créer les meilleures conditions possibles

pour assurer l'entretien, tant il est vrai qu'une mauvaise planification coûte cher », souligne Manuel Avallone.

Suite en page 12

» S'il vous plaît, n'essayez pas de changer tous les deux ans le sens de la rotation de la Terre! «

Hans Ulrich Keller, comité central Travaux

à travailler dans l'entreprise, ces collaborateurs fourniraient de très bonnes prestations, compte tenu de leurs possibilités, mais aussi de leur longue expérience.

« Leur motivation dépend naturellement aussi des circonstances », précise le président central des Travaux, Christian Suter, qui a lui-même organisé des places de travail dans des créneaux spécifiques à Télécom pour des collaborateurs ayant perdu leur emploi. « C'est ainsi qu'un mécanicien de locomotive contraint de cesser de conduire pour des raisons de

vœux des intervalles les plus longs possibles pour effectuer les travaux », déclare Hans Ulrich Keller. « C'est ainsi que certaines nuits sont réservées à cet effet sur la ligne nouvelle. Il s'agit d'une bonne solution qui devrait être étendue aux autres lignes. »

Hans Ulrich Keller propose en outre de construire les nouvelles lignes de manière à ce qu'elles puissent être entretenues le plus aisément possible. Cela implique des aiguillages, des disjoncteurs sur la caténaire et des signaux permettant de mettre hors service des tronçons. L'entretien ne peut

EMPLOYÉS INTÉRIMAIRES ET COLLABORATEURS TEMPORAIRES

Le collaborateur intérimaire typique est « loué » pour quelques semaines ou quelques mois à une autre société par des agences de placement comme Adecco ou Manpower, afin de faire face à un pic de travail. Aux CFF, on trouve par exemple de tels employés temporaires dans les ateliers industriels (IW) qui ont des besoins variables en personnel selon les rentrées de commandes.

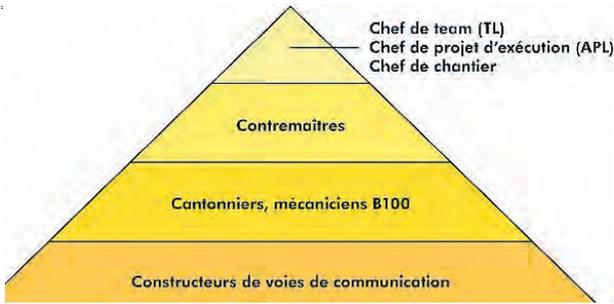
Un autre genre d'intérimaire, ce sont les collaborateurs des sociétés privées de construction de voies qui renforcent les équipes de voies au printemps et en automne, quand c'est la saison de construction des voies, mais pas en hiver ni en été, lorsque les possibilités d'entretien des voies sont réduites (plus sur ce sujet en p. 12).

« A la base, nous n'avons rien contre l'engagement d'un nombre raisonnable de collaborateurs temporaires pour faire face aux pics de travail », dit le vice-président du SEV Manuel Avallone. « Cependant, quand la même main-d'œuvre travaille depuis plus d'un an et demi, deux ans dans le même secteur aux CFF, on ne peut plus parler de pic de travail et ils devraient donc être engagés de manière fixe. » Les coûts de location des intérimaires sont habituellement plus élevés que les coûts salariaux pour ses propres collaborateurs, ce qui parle aussi en faveur d'un engagement fixe, car les agences de placement

prennent encore leur marge sur ces salaires (qui peuvent être plus bas).

Aux seuls IW de Bellinzzone, il y avait début 2009 environ 100 intérimaires, dont certains travaillent là depuis déjà plusieurs années. C'est pourquoi la CoPe locale et le syndicat ont fait pression, afin que les CFF engagent en fixe d'ici à fin 2009 environ 35 d'entre eux. « Le nombre de temporaires est descendu à une proportion raisonnable », dit le secrétaire syndical Pietro Gianolli, « cependant, parmi les 60 temporaires restants, certains sont déjà là depuis cinq ans ou plus ». Les CFF n'ont pas voulu engager ces derniers, parce qu'ils souhaitent avoir en fixe uniquement des ouvriers spécialisés.

A côté de ces intérimaires, on trouve aussi des employés avec des contrats à durée déterminée aux CFF. On les trouve souvent aussi bien dans les IW que dans des secteurs comme les télécoms ou l'informatique où ils participent à l'introduction de nouveaux systèmes, dans des projets pour lesquels le know-how interne n'est pas disponible. Ce sont souvent des collaborateurs des sociétés fabricantes. Aux télécoms le nombre d'employés temporaires est descendu l'an passé de 90 à 50, en partie au travers d'engagements fixes, une forme d'insourcing du savoir-faire.



Pyramide du personnel des équipes de voie : pour un bon développement de l'effectif du personnel, il faut plus de constructeurs de voies de communication engagés de manière fixe, afin que suffisamment de gens puissent suivre une deuxième formation pour devenir cantonniers, mécaniciens de locomotives B100, contremaîtres ou encore chefs de projets d'exécution, etc.

Suite de la page 11

Que suggère au SEV la proposition des auteurs de l'audit visant à abaisser les coûts de renouvellement des voies et des aiguillages en accroissant la concurrence? «Le volume de travaux sur ce marché est actuellement trop faible en Suisse pour que le jeu de la concurrence puisse réellement fonctionner», prévient Hans Ulrich Keller. Les entreprises étrangères ne peuvent en partie pas faire usage de leurs machines sur le réseau CFF, car celui-ci répond à des normes différentes. Cette concurrence se ferait principalement sur le dos du personnel, car le coût des machines est à peu près le même pour toutes les entreprises. De plus, un tel dumping menacerait des emplois en Suisse.

Manuel Avallone ne croit pas non plus à ce marché. «Les CFF ne tentent-ils pas depuis les années nonante d'accroître la concurrence dans le secteur de la construction des voies en attribuant davantage de mandats à des entreprises privées? L'audit du réseau montre où cela a mené: les coûts de construction ont pris l'ascenseur et moins d'entretien a été réalisé avec l'argent disponible.» (cf. graphique p. 11)

Il conseille donc une autre approche aux CFF. Celle-ci consiste à examiner avec le BLS et le SOB s'il vaudrait la peine de créer son propre pool de machines et de machinistes. «Les chemins de fer n'auraient ainsi plus à assumer le bénéfice et le risque financier des entreprises privées.»

«Le hic en l'occurrence est que les CFF ne possèdent pas le savoir-faire nécessaire», objecte Hans Ulrich Keller. «Sauf par exemple dans le domaine des grues, qui est plus indiqué pour une réintégration des ressources. De plus, ces engins multifonctionnels sont très

utiles pour nos activités de base: l'entretien et la construction sous exploitation ferroviaire.

A propos de réintégration de ressources: pourrait-on embaucher en fixe davantage d'employés des sociétés privées spécialisées dans la construction de voies? «Ceci n'est guère envisageable pour ces renforts. Ils servent à écrier nos pointes d'activité au printemps et en automne», répond Hans Ulrich Keller. «En hiver et en plein été, nous ne pouvons pas travailler avec l'acier et le béton en raison des températures extrêmes.» Mais le nombre de constructeurs de voies ferrées embauchés de manière fixe a reculé ces dernières années. «Or, il devrait être accru, ne serait-ce que pour assurer un développement sain des effectifs», indique Hans Ulrich Keller.

Les CFF n'ont pas fait le nécessaire en matière de développement du personnel et de formation continue. Aussi leur sera-t-il difficile ces prochaines années de pourvoir des fonctions de cadre en ayant recours à des employés expérimentés. «Sans compter qu'un important savoir-faire va disparaître chez nous en quelques années quand les collègues des années 1955 à 1960 partiront à la retraite!», renchérit Keller.

Il faut reconnaître que la formation s'est, elle, améliorée. Dans ce domaine, elle est organisée avec la Société suisse des entrepreneurs (SSE). «Il faut un nombre suffisant de places pour nos gens dans ces cours – en Suisse romande également», requiert Hans Ulrich Keller. Davantage de formation s'impose aussi sur le plan interne.

Il existe aujourd'hui un manque de personnel flagrant dans le secteur des lignes de contact, prévient Jean-Bernard Egger, président de la VPV Lausanne et chef de projet Lignes de contact. «Les nou-

CAMPAGNE DE FORMATION POUR LES MONTEURS IS

Il y a cinq ans, de nombreuses perturbations spectaculaires sur les installations de sécurité (IS) ont provoqué des retards de trains. La direction IS a mis la priorité sur la lutte contre ce phénomène avant tout au travers de la formation des monteurs IS, qui «n'avait pas une importance adéquate» auparavant, comme le confirme à *contact.sev* Martin Messerli, directeur IS à CFF Infrastructures. «Notre domaine de compétence est très vaste, il englobe en effet différents systèmes issus de 60 ans d'évolution technique.» Les monteurs devraient aussi suivre les progrès techniques afin de rester à jour. C'est pourquoi un nouveau programme de trois ans destiné aux collaboratrices et collaborateurs a été mis sur pied en 2008. Il comporte trois modules avec chacun un examen final. La certification de technicien IS est acquise à l'issue du 3^e examen. Le centre de formation CFF de Löwenberg a aménagé récemment son propre atelier-école pour la formation de base théorique et pratique. Le nouveau bâtiment M au centre de formation sera mis en service lorsque les nouvelles volées d'élèves débiteront en août 2010 et le bâtiment provisoire utilisé jusque-là sera désaffecté. Les premières certifications sont attendues durant le premier semestre 2011. Martin Messerli compte avec 20 à 40 formations achevées par année. Les collaborateurs en place doivent aussi être mieux formés dès cette année. L'objectif de ce cours, actuellement en préparation, est d'augmenter le niveau de formation des quelque 500 monteurs IS qui passeront ensuite la certification (les collaborateurs entrés en

1951 ou plus âgés n'ont plus à passer l'examen). Chacun a dû s'autoévaluer selon des critères précis et a été en outre évalué par ses supérieurs. Le dépouillement des deux tiers des résultats montre la chose suivante: des quelque 240 monteurs internes, environ 25 % ont de grosses lacunes, alors que les autres n'ont que peu ou pas de besoins de formation. 40 % des quelque 260 monteurs externes ont en revanche de grosses lacunes de formation selon le profil des exigences futures. Le but est maintenant de certifier les 500 monteurs concernés au travers de cours ciblés et répondant à leurs besoins, explique Martin Messerli. Deux jours supplémentaires par an et par employé sont budgétés pour cette campagne de formation.

Mais qu'en est-il des monteurs qui ne réussissent pas les examens exigés à la 2^e ou 3^e tentative? Seront-ils dirigés vers le programme «Nouvelle orientation et travail» (NOA)? «Non, répond Martin Messerli, dans ce cas on recherchera une solution adaptée, comme par exemple une catégorie technique avec des exigences techniques moins élevées.»

Il comprend que ces nouveaux examens puissent susciter des craintes, à savoir une utilisation à mauvais escient pour mettre à l'écart certaines personnes. «Ce n'est toutefois pas le but de ces tests. Des exigences claires sont plus utiles aux employés, et aussi plus justes, que si elles restent vagues et inexprimées. Si les CFF ne prennent pas l'affaire en main, ce sera l'Office fédéral des transports qui introduira ces examens, parce que les installations de sécurité relèvent du domaine de la sécurité.» *Fi/hk*

COMMENTAIRE: AUBAINE ET MALÉDICTION

Formation continue, qualifications et apprentissage la vie durant: autant de mots-clés qui caractérisent notre société et notre économie. Parce qu'il en est ainsi et que de nouvelles exigences sont sans cesse requises du personnel, en particulier dans les métiers à caractère technique, le SEV frappe régulièrement à la porte pour obtenir que les entreprises – en l'occurrence les CFF – accordent aux qualifications de leur personnel l'importance qu'elles méritent. Lorsque de nouveaux systèmes sont instaurés et que les collaborateurs en poste «restent sur le carreau» parce qu'ils ne possèdent pas les connaissances nécessaires, c'est souvent dû au fait que la direction a failli à sa tâche. L'offensive déclenchée en matière de formation des monteurs IS constitue un exemple positif. Le bon virage a été pris au dernier moment. Et les investissements opérés au Löwenberg sont visibles. A l'inverse, de tels programmes sont souvent si mal communiqués que les collègues concernés ressentent bien malgré eux les nouvelles exigences et les possibilités de formation comme une menace. Au lieu de souligner l'opportunité,

l'entreprise met en évidence une menace: «Celui qui ne...».

Le «culte de la certification» constitue aussi un danger: des collaborateurs qui exécutent leur travail à la satisfaction de tous et qui, souvent, sont les seuls à posséder le savoir-faire nécessaire se voient devancer au plan hiérarchique par des collègues présentant certes de meilleurs «papiers», mais qui maîtrisent moins bien leur domaine de travail et qui seraient empruntés en l'absence des «sans papier». Ceux qui connaissent encore les anciennes installations sont toujours moins nombreux. Les remplacer s'avère toujours plus difficile et plus aucune aide extérieure n'est proposée. Quoi qu'il en soit, le principe demeure: la formation continue et les aptitudes assurent l'avenir des collaborateurs et apportent une plus-value à l'entreprise. C'est pourquoi nous répétons régulièrement nos revendications dans ce domaine, en particulier lors de projets de démantèlement. Aubaine et malédiction, cela signifie pouvoir accroître son savoir et devoir en savoir toujours plus.

Urs Huber, secrétaire syndical SEV, responsable du team Infrastructures

veaux venus sont jetés à l'eau dès leur arrivée, car il manque des monteurs. Echaudés par les exigences élevées, le travail de nuit et de fin de semaine et les contributions pour assainir la caisse de pension, nombre d'entre eux repartent en effet dès qu'ils trouvent une opportunité.» Les CFF se doivent de revoir les salaires qu'ils versent à des tels spécialistes et d'intensifier la formation conti-

nue et le recrutement.

Les CFF doivent toujours se demander s'ils sont un employeur intéressant, souligne Manuel Avallone. D'autres précieux collaborateurs n'ont guère d'opportunités sur le marché du travail externe, parce que leur savoir-faire est trop axé sur le chemin de fer. Cela représente un avantage pour les CFF, qui peuvent exiger plus de leur part sans

risquer de les voir partir. «Mais tous devraient pouvoir obtenir un certificat lors d'examens internes, afin que leur formation ait une valeur comparable», requiert Manuel Avallone. «La formation continue implique une réserve de personnel et suffisamment d'argent», souligne pour sa part Christian Suter.

Markus Fischer/gb

Sections

<p>Samedi 20 mars 9 h 55 halle de la gare, Lausanne puis salle Jean-Jaurès</p>	<p>■ CFF I-UB-LS Site Genève Assemblée de printemps</p>	<p>Début de l'assemblée à 10 h 15 à la salle Jean-Jaurès. Nous vous souhaitons nombreux à cette assemblée.</p> <p style="text-align: right;"><i>Le comité</i></p>
<p>Judi 25 mars 14 h Hôtel Continental à Lausanne (en face de la gare), salon « Fresques »</p>	<p>■ ZPV Section Léman Assemblée générale</p> <p>L'assemblée sera suivie d'une assiette servie au restaurant « Le Raccard » à Lausanne. Nous vous attendons nombreux.</p>	<p>Chaque collègue libre et retraité est invité à participer à cette assemblée. Pour les collègues retraités, l'inscription peut se faire auprès du président Claude Gaille au 079 479 17 35 ou sur la liste affichée dans les locaux. Dernier délai d'inscription : lundi 22 mars. Le collègue Pascal Fiscalini (vice-président central ZPV) sera présent pour répondre à vos questions. En ces temps d'incertitude, de profonds changements sont en vue. Venez poser vos questions et adresser vos remarques aux responsables syndicaux du SEV.</p> <p style="text-align: right;"><i>Le comité ZPV Léman</i></p>
<p>Samedi 27 mars 10 h 15 Buffet de la Gare de Lausanne</p>	<p>■ TS Romandie sud-ouest Assemblée de printemps</p>	<p>L'ordre du jour a été envoyé à tous les membres. Le secrétaire syndical Vincent Brodard est invité comme orateur. Il nous parlera, entre autres, de la Caisse de pensions CFF. Une collation sera offerte à la fin des débats. Nous espérons une forte participation.</p> <p style="text-align: right;"><i>Votre comité</i></p>
<p>Samedi 27 mars 18 h Salle Manœuvre du BS Montbrillant, rue des Gares à Genève</p>	<p>■ RPV Genève Assemblée générale</p>	<p>1) Bienvenue et appel 2) P.V. de la dernière assemblée 3) Communication et correspondances 4) Divers</p> <p style="text-align: right;"><i>Pour le comité : Michel Tochtermann</i></p>
<p>Samedi 10 avril 14 h Restaurant «Sommerau» à Dietikon</p>	<p>■ TS Region Zürich Assemblée des membres</p>	<p>Notre hôte d'honneur sera Manuel Avallone, vice-président du SEV. Un souper sera servi après l'assemblée. Inscription jusqu'au 3 avril auprès de: stefan.m.sev-ts@bluewin.ch ou bien au: 079/558 68 27</p> <p style="text-align: right;"><i>Le comité</i></p>
<p>Judi 15 avril 17 h 30 Hotel Bern</p>	<p>■ VPV Berne Assemblée de printemps</p>	<p>Vision 2010 – comme points centraux de cette assemblée: quelle continuation pour le VPV Berne et «Un coup d'œil dans les coulisses des caisses de pensions» (exposé de Markus Hübscher, directeur de la Caisse de pensions CFF). Inscriptions jusqu'au 8 avril auprès de Marlis Egger (maeggler@gmx.ch)</p> <p style="text-align: right;"><i>Votre comité</i></p>
<p>Samedi 19 avril 19 h Dépôt de Chandolan</p>	<p>■ VPT-TPF réseau urbain Assemblée générale de printemps</p>	<p>Tous les collègues libres ou en congé ainsi que les retraités sont cordialement invités à participer. L'ordre du jour est affiché dans les locaux de service. Le comité se réjouit de vous rencontrer nombreux.</p> <p style="text-align: right;"><i>Le comité</i></p>
<p>Mercredi 28 avril 18 h 30 Café du Cerf, Tramelan</p>	<p>■ Section VPT du Jura (CJ – Mt Soleil) Assemblée générale de printemps</p>	<p>Ordre du jour: dans les locaux CJ et prochain contact.sev. L'assemblée sera suivie d'une collation. Merci de vous inscrire au plus vite auprès du caissier Jérôme Mugny: tél. 079 746 21 05.</p> <p style="text-align: right;"><i>Jean-François Milani, président ad interim</i></p>

Retraités

<p>Judi 25 mars 14 h Restaurant Romand, Bienne</p>	<p>■ PV Bienne Assemblée des membres</p> <p>Notre invitation s'adresse également aux nouveaux retraités.</p>	<p>Ordre du jour statutaire (comptes, rapports du président, budget, mutations). Nous nous réjouissons de pouvoir accueillir notre orateur de Berne, Giorgio Tuti, président SEV. Il nous parlera des importants défis de notre syndicat. Le président central PV Ricardo Loretan sera également présent et répondra à vos questions.</p> <p style="text-align: right;"><i>Votre comité</i></p>
<p>Mardi 30 mars 14 h 15 Hôtel NH, Grand-Places 14 à Fribourg</p>	<p>■ PV Fribourg Assemblée générale</p> <p>Madame Solange Berset, présidente du Grand Conseil, sera notre oratrice du jour.</p>	<p>A l'ordre du jour, divers rapports (visite aux malades, caissier, vérificateur des comptes et président comme annoncé dans la convocation. Comme de coutume, les épouses et amies de nos membres sont cordialement invitées. Nous nous réjouissons de vous rencontrer nombreux à cette assemblée. <i>Maurice Kolly, secrétaire</i></p>
<p>Mardi 30 mars Départ de Bienne 11 h 52 Dès 12 h au restaurant Le Banneret à La Neuveville</p>	<p>■ Amicale des pensionné(e)s du Jura bernois et de Bienne Romandie Dîner de printemps</p>	<p>Annoncez votre participation auprès de Marc Gilomen, tél. 032 751 15 21 jusqu'au samedi 27 mars. A bientôt.</p> <p style="text-align: right;"><i>Votre dévoué serveur, Jacques</i></p>
<p>Samedi 17 avril Apéro dès 11 h 30 Salle communale du Grand-Lancy</p>	<p>■ ZPV Léman Dîner du Bout du Lac</p>	<p>Accès avec le tram 15 (depuis Cornavin, direction Palettes, arrêt Lancy Mairie. Apéro, puis dîner préparé par nos collègues. Inscriptions jusqu'au 3 avril auprès de Daniel Gerber, par téléphone au 079 634 81 18 ou par e-mail: dan.ger67@yahoo.fr. Au plaisir de vous voir bientôt!</p> <p style="text-align: right;"><i>Le comité</i></p>

Loisirs

<p>Samedi 17 avril Apéro dès 11 h 30 Salle communale du Grand-Lancy</p>	<p>■ ZPV Léman Dîner du Bout du Lac</p>	<p>Accès avec le tram 15 (depuis Cornavin, direction Palettes, arrêt Lancy Mairie. Apéro, puis dîner préparé par nos collègues. Inscriptions jusqu'au 3 avril auprès de Daniel Gerber, par téléphone au 079 634 81 18 ou par e-mail: dan.ger67@yahoo.fr. Au plaisir de vous voir bientôt!</p> <p style="text-align: right;"><i>Le comité</i></p>
--	--	--

Quilles

Classement du 27^e championnat des cheminots à Kerzers du 20 février au 7 mars

<p>SESKV 1 1 Embacher Alois 2 Ogi Arthur 3 Müller Edi</p>	<p>■ Zurich Bern Reussbühl Limite</p>	<p>817 816 815 787</p>
<p>SESKV 2 1 Burri Franck 2 Debon Franciska 3 Ducret Kurt</p>	<p>Plan-les-Ouates Mühletal Trimbach Limite</p>	<p>803 788 784 758</p>
<p>SESKV 3 1 Schneider Rosmarie 2 Bärtschi Erwin 3 Ochsenbein Emil</p>	<p>Thun Neuchâtel Kriens Limite</p>	<p>768 767 755 719</p>
<p>SESKV 4 1 Petitpierre Philippe 2 Léchenne Yoland 3 Stettler Therese</p>	<p>Chemez Territet Zwieselberg Limite</p>	<p>718 710 707 658</p>

■ Ligne Montreux-Caux-Les Rochers-de-Naye

Pétition contre la menace de fermeture imminente de la gare de Caux

La Société de développement de Caux (SDC) lance une pétition contre la fermeture de la gare du village, prévue pour le 18 avril prochain.

La Société de développement de Caux (SDC) a appris par la presse (24 heures du 8 mars 2010) la fermeture du guichet de la gare de Caux pour le 18 avril 2010. Une telle décision de la direction du GoldenPass, qui exploite la ligne Montreux-Caux-Les Rochers-de-Naye, est des plus regrettables et c'est pourquoi la SDC organise une pétition contre cette fermeture.

Outre la vente des billets de trains et des abonnements de ski, le guichet de la gare de

Caux offre de nombreux autres services, tels que l'envoi des valises, l'émission de billets internationaux, des renseignements sur les horaires, sur les balades à faire, sur la météo, etc. Sans la présence d'une personne convaincante au guichet, de nombreux touristes, face au prix froidement affiché sur un automate, pourraient renoncer à une excursion en train aux Rochers-de-Naye.

Une perte de prestations

Après la fermeture de la poste du village, c'est une péjoration supplémentaire des prestations offertes à la population et aux touristes, dont font partie plusieurs centaines d'étudiants de la SHMS (école suisse de gestion hôtelière) et des milliers de

participants aux activités de la Fondation Initiative et Lectorium Rosicrucianum et de la Fondation Initiative et Changements. Les signataires s'opposent à la fermeture de la gare de Caux. SDC

Les signataires s'opposent à la fermeture du guichet de la gare de Caux.

No	Nom	Prénom	Localité	Année de naissance	Signature
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

A remettre à la Société de Développement de Caux, Case postale 6, 1824 Caux, avant le 31 mars 2010

Hospitalité à l'état pur

... dans l'hotel entre lac et ciel !



Profitez des nos

Hits-Brenscino « 7 pour 6 »

Vous restez 7 nuits pour le prix de 6 en plus du rabais de 20 % pour les membres SEV

20. 3. – 27. 3.	23. 5. – 30. 5.	29. 8. – 5. 9.
4. 4. – 11. 4.	6. 6. – 13. 6.	5. 9. – 12. 9.
11. 4. – 18. 4.	13. 6. – 20. 6.	12. 9. – 19. 9.
18. 4. – 25. 4.	27. 6. – 4. 7.	16. 9. – 23. 9.
25. 4. – 2. 5.	4. 7. – 11. 7.	17. 10. – 24. 10.
2. 5. – 9. 5.	15. 8. – 22. 8.	24. 10. – 31. 10.
16. 5. – 23. 5.	22. 8. – 29. 8.	

Parkhotel Brenscino, Via Sacro Monte 21, 6614 Brissago
Téléphone 091 786 81 11, Fax 091 793 40 56
info@brenscino.ch, www.brenscino.ch

goldenpass

GoldenPass englobe d'importants prestataires de transports publics et d'offres touristiques reliant la Riviera vaudoise à l'Oberland bernois.

Pour nos ateliers techniques de Chernex, nous cherchons à engager

un(e) polymécanicien(ne)

ou formation équivalente

Tâches proposées: usinage, maintenance du parc de machines-outils, gestion de l'outillage ainsi que la formation d'apprentis (env. 30 % de son activité).

Profil souhaité: le ou la candidat(e) devra être en possession d'un CFC de polymécanicien(ne) ou d'un titre jugé équivalent, et être capable de travailler d'une manière autonome et entrepreneur.

Nous offrons: un travail diversifié et indépendant au sein d'une petite équipe, avec tous les avantages liés à une entreprise de transport public moderne, dynamique et résolument tournée vers l'avenir.

Age idéal: 25 à 35 ans.

Langue maternelle française, permis de conduire voiture indispensable.

Lieu de stationnement: Ateliers techniques de Chernex.

Date d'entrée: à convenir

Si vous vous reconnaissez dans ce profil, veuillez faire parvenir votre dossier de candidature avec photo et certificats de travail jusqu'au 31 mars 2010 au plus tard à GoldenPass, Administration, Case postale 1426, Montreux 1.



www.goldenpass.ch

La sous-fédération SBV a questionné les membres du personnel de la vente dans toute la Suisse sur leur situation professionnelle

Peu de perspectives dans la vente

Une satisfaction moyenne de manière générale, mais peu de perspectives professionnelles : ce sont les déclarations du personnel de la vente dans l'enquête réalisée par la SBV.

Une satisfaction moyenne de manière générale, mais peu de perspectives professionnelles : ce sont les déclarations du personnel de la vente dans l'enquête réalisée par la SBV.

Quelque 200 collaboratrices et collaborateurs de la vente et des agences de voyage des CFF ont participé à l'enquête lancée par la sous-fédération SBV. Les résultats montrent une situation satis-

faisante pour ce qui concerne par exemple les locaux pour les pauses et l'organisation du temps libre, et le climat de travail est généralement bien noté. D'autres résultats par contre sont médiocres. En particulier, il est affligeant de constater que la plupart des participants à l'enquête disent qu'ils ne voient pas de perspectives professionnelles dans la vente.

« L'ampleur de cette déclaration m'étonne; les CFF doivent absolument agir à ce niveau, afin de donner une chance au personnel d'évoluer au sein de l'entreprise », déclare la présidente centrale SBV Elisabeth Jacchini.

Il y a également beaucoup de déclarations critiquant l'augmentation de la pression au travail et le manque

de temps pour s'informer sur les nouvelles offres et les directives. C'est apparemment une suite des mesures d'économie.

« Le trafic augmente bien plus que ce à quoi on aurait pu s'attendre, et simultanément le personnel diminue et les gares ferment : cela ne peut pas s'équilibrer, et c'est le service à la clientèle qui en souffre », conclut Elisabeth Jacchini. Les temps d'attente peuvent aller jusqu'à une heure et ne sont supportables ni pour la clientèle, ni pour le personnel qui en subit bien sûr les conséquences.

Peter Moor

L'enquête et son évaluation complète sont sur le site internet de la SBV-
www.sbv-online.ch



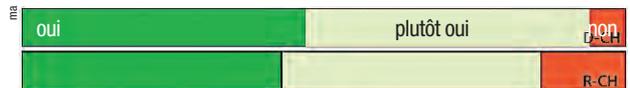
Perspectives

75% des Suisses allemands (en haut) et 88% des Suisses romands et Tessinois (en bas) ne voient pas de possibilités concrètes de développement dans leur profession.



Situation professionnelle

La moitié des personnes questionnées est complètement ou partiellement satisfaite, les Suisses romands et les Tessinois se situent plutôt vers le milieu.



Organisation du temps libre

Seule une petite partie des participants à l'enquête dit qu'il n'est pas possible de planifier et disposer du temps libre comme désiré.

■ PV Vaud

Assemblée des membres

Assemblée des membres
Mercredi 24 février 2010
Buffet de la gare

Les « Cuivres du Talent » ouvrent, à 14h et en musique, notre assemblée.

Le président Daniel Turin souhaite la bienvenue aux participants et spécialement à notre président central PV, Ricardo Loretan.

La lecture du PV de l'assemblée du 28 octobre 2009 ne donne pas lieu à des remarques et il est accepté par applaudissements.

L'hommage aux membres disparus constitue un moment d'émotion. Le vice-président énumère la liste des 98 membres décédés durant l'année 2009. L'assemblée observe un instant de silence et la fanfare joue « J'avais un camarade ».

L'effectif de la section s'élève au 31 décembre 2010, toutes catégories confondues (retraités, veuves, vétérans, conjoints sympathisants), à 2100 membres, soit une diminution de 77 personnes.

Les comptes de la section laissent apparaître un déficit de Fr. 940.21, alors que ce dernier était budgétisé à

Fr. 5196.95. Le caissier Serge Matthys apporte les précisions utiles sur ce résultat encourageant.

Les comptes sont acceptés à l'unanimité. Notre caissier donne ensuite connaissance du budget pour l'année en cours et explique le déficit prévu de Fr. 2700.--. Il suggère une augmentation de la cotisation locale de 40 centimes (1.60 à 2.--).

Au sujet de l'élection du comité, le président relève les difficultés de ce côté-là; il lance un appel en vue du renouvellement qui aura lieu au printemps 2011. Il annonce ensuite la démission du poste de vice-président, de votre serviteur Bébert qui a trouvé un remplaçant en la personne du collègue fraîchement retraité Jean-Pierre Genevay, qui reprendra la gestion des membres. Bébert, quant à lui, mis devant le fait accompli, occupera la place de secrétaire PV et de délégué pour la région lausannoise. Ces modifications sont approuvées par acclamations.

La commission de gestion sera composée des collègues Gaston Henrioud, Claude Paillard et Jean-Pierre Meylan comme nouveau membre.

Rapport du président

Daniel Turin fait un tour d'horizon complet de l'activité de notre section durant l'année écoulée. Il relève notamment la participation massive d'environ 150 membres de la PV Vaud à l'occasion de la manifestation de septembre sur la Schützenmatte à Berne, de la déception causée par le peu d'écho manifesté par les médias à l'occasion de ce rassemblement de plus de 7000 personnes. Malgré les remarques pas toujours agréables à l'égard de notre président central Giorgio Tuti, il se plaît à reconnaître le travail gigantesque qu'il effectue pour le bien de notre organisation syndicale; il est difficile de contenter tout le monde.

Le principal souci de notre PV est sans aucun doute l'avenir de notre caisse de pension; notre comité allié à celui de Genève se sont unis et ont, malgré l'avis négatif de certains membres de la commission centrale, récla-

mé des comptes à la Fondation de la caisse de pension et à son président Erwin Schwab. Les facilités de transport végètent toujours dans un voile opaque.

Le représentant de la région lausannoise a demandé à être relevé de ses fonctions pour raison de maladie; l'intérim a été assuré durant l'année 2009 par le vice-président Albert Blondel qui continuera à s'occuper de ce poste à l'avenir. Jean-Pierre Genevay, retraité récemment, accepte de reprendre les tâches de vice-président, Albert, quant à lui, assurera la transcription des procès-verbaux de nos assemblées. Michel Béguelin, qui fait partie du groupe de travail s'occupant de notre caisse de pension et bien entendu Jean-Pierre Genevay, nouveau vice-président. Un merci tout spécial est adressé aux membres présents lors de nos assemblées et sorties; cela constitue un encouragement pour le comité.

Dans son rapport annuel, le vice-président Albert Blondel passe tout d'abord en revue les principaux événements ayant émaillé l'année 2009. Pour nous, retraités, l'attente qui se prolonge con-

cerne l'assainissement de notre caisse de pension. Après avoir communiqué certains chiffres, il ressort que la lacune de notre caisse de pension résulte de deux causes: le financement insuffisant lors de la fondation de la caisse en 1999 par la Confédération et par la crise financière actuelle.

Le problème lancinant de la relève pour le comité est également évoqué: 1850 membres et aucun pour assurer une tâche, c'est inquiétant.

Après la pause en musique, la parole est donnée à notre président central Ricardo Loretan. Il aborde les sujets sensibles concernant notre sous-fédération: Caisse de pension, compensation du renchérissement, mise en réseau des organisations de pensionnés, facilités de voyages FVP, Caisse maladie ATU-PRI. A l'aide de chiffres, de rapports divers, de séances, il nous brosse un tableau complet de la situation.

Le teneur du PV: Alfred Blondel

PS: Les rapports complets peuvent être consultés sur le site: www.sev/pv-vaud

Retour en images sur la manifestation nationale des femmes à Berne, qui a bénéficié d'un temps radieux

Les femmes font bouger le monde



Les femmes ont été nombreuses à défilé à Berne, ainsi que les hommes qui les soutiennent comme le président du SEV Giorgio Tuti (ci-dessous).



« Quand les femmes bougent, le monde bouge. » Tel était le slogan de la marche mondiale des femmes.

Si cela ne dépendait que d'eux, notamment certains UDC, les femmes seraient à nouveau confinées à la mai-

son. Dans un livre sorti récemment, la philosophe française Elisabeth Badinter dénonce par exemple le retour de normes censées définir ce qu'est une « mère idéale ». Ces normes ont d'ailleurs changé du tout au tout en 30 ans, par exemple en matière d'allaitement. Leur point commun est de chercher à infantiliser les femmes en leur dictant ce

qu'elles sont censées faire. C'est contre le retour de ces tendances rétrogrades que 8000 personnes ont joyeusement défilé à Berne à l'occasion de la 3^{ème} marche mondiale des femmes.

Photos: Florian Aicher
Texte : hk

Voir aussi reportage page 3



Angle droit

Salaire revu à la hausse pour une mère

De retour aux CFF après plusieurs années, Corinne a obtenu, avec l'aide du SEV, la reconnaissance des compétences développées durant son interruption professionnelle.

Le salaire fixé après une interruption de carrière doit aussi tenir compte de l'expérience acquise grâce à d'autres activités (bénévolat, cours de langue, engagement dans une commission scolaire...)

Imaginez : après votre apprentissage, vous travaillez quelques années, puis vous consacrez à l'éducation de vos enfants. Alors que ceux-ci ont grandi, vous voulez reprendre votre activité, mais... patatras, l'entreprise ne veut pas reconnaître la valeur de l'expérience passée, ni celle qui a été accumulée au cours de l'interruption. Le salaire proposé est ainsi nettement plus faible

que lorsque vous aviez quitté l'entreprise. Fatalité ? Non, car grâce à l'intervention du SEV, votre salaire est revu à la hausse !

Corinne a 21 ans lorsqu'elle entre aux CFF pour faire un apprentissage de gare de deux ans. Pendant les 7 années suivantes, elle exerce ce métier varié – vente, change, circulation des trains – dans plusieurs gares. Lorsqu'elle et son mari décident de fonder une famille, elle quitte l'entreprise. Son salaire annuel est alors de 76 000 francs.

Pendant quelque 7 ans et demi, Corinne, mère au foyer, fait du bénévolat à la ludothèque locale, s'engage dans la Commission scolaire, travaille à la Société de développement de son village et suit des cours de langue.

Le souhait de reprendre une activité lucrative est concrétisé par le retour de Corinne au sein des CFF, dans un poste à temps partiel consacré à la circulation des trains. Le salaire convenu est alors de quelque 70 000 francs. Corinne occupe ce poste pendant 18 mois. Elle obtient ensuite une place de secrétaire d'exploitation dans un team de vente Voyageurs, où elle reçoit un salaire fixé à 71 200.–, soit au même niveau que le poste précédent, à la circulation des trains.

Une période d'essai est fixée, durant laquelle Corinne doit refaire une formation (largement sur son temps libre) et repasser un examen consacré à la vente. Elle réussit l'examen, et demande alors des explications quant au bas niveau du salaire fixé. On lui répond

vaguement en argumentant avec les comparaisons des salaires d'autres membres du team. Cette réponse ne satisfait pas du tout Corinne, qui fait appel au syndicat SEV. Elle met notamment en évidence le fait que l'entreprise profite de son expérience passée et lui attribue des tours après quelques journées de remise à niveau. D'un autre côté, cette même expérience passée n'est pas du tout prise en considération pour la fixation du salaire. La déception est grande et le découragement la guette, face aux nombreuses années qui lui restent, avant de se retrouver au maximum de l'échelon salarial. Pour le syndicat, cette affaire est symptomatique des difficultés rencontrées par les femmes qui souhaitent reprendre une activité lucrative après avoir eu un ou des en-

fants. Se retrouver avec un salaire nettement inférieur, pour une activité comparable, après 7 années de break, est particulièrement choquant. Pendant de longs mois, l'entreprise se borne à justifier les calculs et la fixation du salaire de Corinne. Cependant, grâce à l'obstination du syndicat, les barrières cèdent et une véritable négociation s'engage sur la fixation d'un salaire correct, tenant compte de tous les éléments pertinents. D'un côté, Corinne renonce à des prétentions rétroactives, et de l'autre les CFF admettent enfin l'idée d'augmenter rapidement – en l'espace de 7 mois – le nombre d'années de fonction, ce qui permettra à Corinne de se retrouver plus vite au maximum de son échelon salarial.

Protection juridique SEV

Es-tu membre SEV ?

Un de tes collègues n'est pas encore membre ?

80 % des employés des transports publics sont membres d'un syndicat – rejoignez tous le SEV !
Si tu convaincs un collègue d'entrer au SEV, tu reçois une prime de recrutement de 50 francs.

Nos arguments ?

Le SEV se bat pour:

- des salaires avec lesquels nous pouvons vivre correctement;
- des temps de travail qui nous laissent le temps de vivre;
- des conventions collectives de travail (CCT) qui réglementent nos conditions de travail;
- et beaucoup plus encore...

Une chose est sûre:

plus un syndicat a de membres, plus il est fort !

Et donc meilleures sont les conditions de travail de la branche !

Veux-tu recevoir ton propre *contact.sev* ?

Si tu deviens membre, tu recevras automatiquement le journal, car l'abonnement est compris dans la cotisation.

Mais les collègues d'autres domaines de travail et d'autres syndicats peuvent également s'abonner à *contact.sev*. L'abonnement annuel coûte 40 francs.

Ou veux-tu tout d'abord profiter d'un abonnement d'essai ?

Tu peux ainsi recevoir gratuitement 6 éditions de *contact.sev*, afin de te faire une idée précise de notre journal.



- J'adhère au SEV et je reçois automatiquement un abonnement à *contact.sev*.
- Je m'abonne à *contact.sev* au prix de 40 francs par année.
- Je souhaite profiter d'un abonnement à l'essai (6 éditions).

Nom/Prénom:	Recruté par:
Rue/Numéro:	Nom/Prénom:
NP/Localité:	Adresse:
Tél. (prof.):	Localité:
Tél. (privé):	Tél.:
Date/Signature:	

Envoyer à: SEV, Steinerstrasse 35, case postale, 3000 Berne 6, ou faxer au 031 357 57 58 (ou envoyer les informations nécessaires par mail à christian.cuenoud@sev-online.ch).
Nous prendrons contact avec toi! Merci de ton intérêt! D'autres questions? info@sev-online.ch ou www.sev-online.ch

Dans les gorges du Clos du Doubs

De Goumois à St-Ursanne



Vincent Hennin (1964) travaille à la gare de Saignelégier et fait partie de la VPT Jura depuis 1988. Sa connaissance de la région lui permet de bien renseigner les clients des Chemins de fer du Jura. Il nous fait découvrir les paysages préservés des bords du Doubs.

Le charmant village frontière de Goumois, situé à un bon quart d'heure de car postal de

Saignelégier, est le point de départ de notre balade d'aujourd'hui, qui nous mène jusque dans la petite ville moyenâgeuse de St-Ursanne et son cloître.

Le Doubs, qui marque ici une partie de la frontière entre la Suisse et la France, nous indique la voie et nous ne nous perdrons pas. L'ensemble du trajet fait environ 34 km de long, mais ne comporte pratiquement pas de montées et se fait aisément en une journée. Ceux qui souhaitent faire quelque chose de moins fatigant peuvent monter dans le car postal pour St-Ursanne et Saignelégier vers le milieu du parcours, à Soubey.

A Goumois s'offrent deux variantes à choix : les francophiles traverseront le pont vers la France et prendront le chemin de randonnée de la rive gauche, les autres resteront sur la rive droite. Les deux voies sont de longueur similaire. Comme aide à la décision, on peut mentionner que sur le côté fran-

çais, après environ une heure de route, se trouve une auberge (celle du Moulin du Plain) : elle convient aussi très bien comme gîte pour la nuit pour les excursionnistes qui aimeraient arriver la veille. Du côté suisse cela dure plus longtemps.

Martins-pêcheurs et loriot

La première partie du chemin mène jusqu'à Soubey à travers l'épaisse forêt de l'étroit canyon du Doubs. On profitera particulièrement des belles ambiances du matin, quand des lambeaux de brouillard sont encore accrochés dans les arbres et que les premiers rayons du soleil effleurent le lit de la rivière. Avec un peu de chance on découvre aussi quelques martins-pêcheurs ou bien on entend l'appel guttural d'un loriot.

Les amateurs d'art religieux ont l'occasion d'aller dans la petite église de Soubey, qui date de 1632, pour contempler la fenêtre du peintre Coghuf (alias Ernst Stocker, 1905-1976). Entre



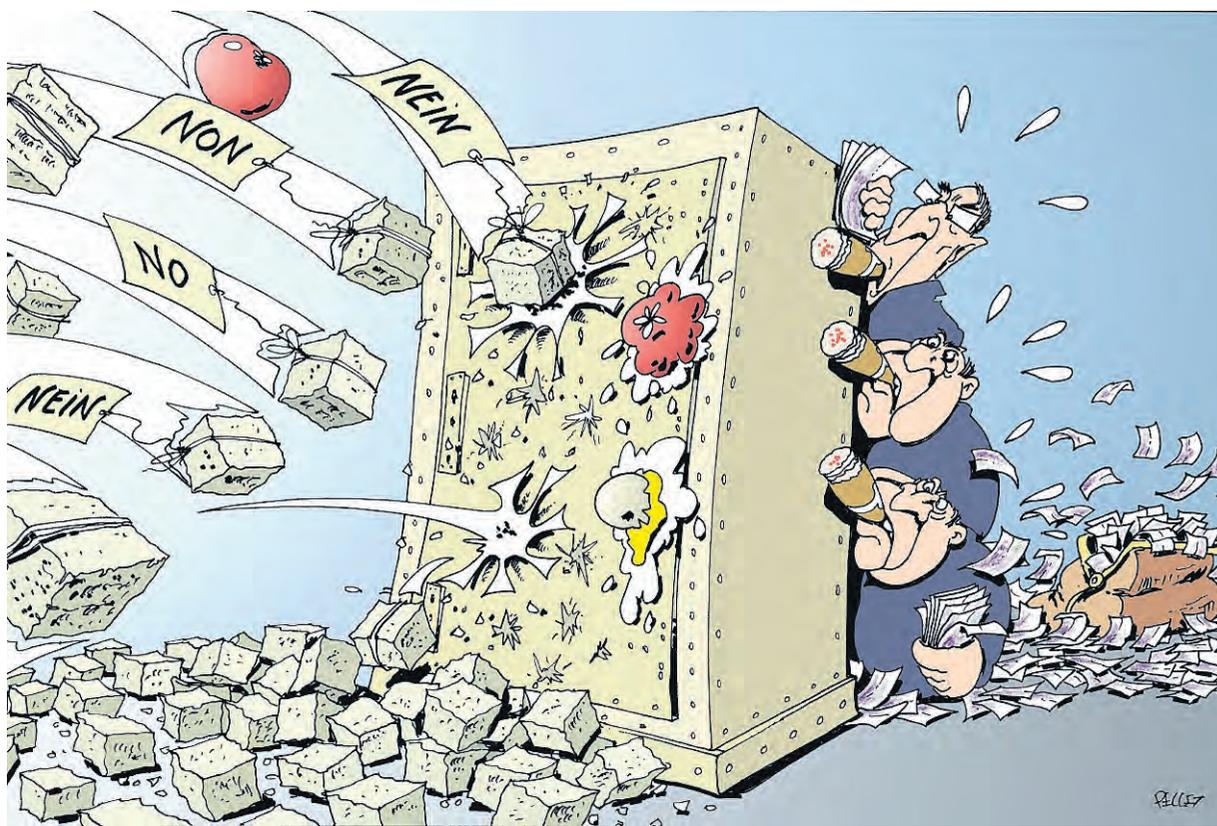
Soubey et St-Ursanne, la vallée s'élargit et se marque de paysages agricoles. A plusieurs endroits, on trouve des places à grillades et le Doubs invite au bain.

Une vue particulièrement impressionnante s'offre peu avant le dernier coude du Doubs avant St-Ursanne, où l'on peut admirer d'en haut le viaduc ferroviaire de 1877. Sur la route du Clos du Doubs se trouve une cité ouvrière,

« comme dans les livres », une sorte de faubourg au travers duquel il vaut la peine de flâner. En traversant le pont à quatre arches de 1728, nous atteignons notre destination en passant devant saint Népo-mucène. Avant d'emprunter la rue escarpée vers la gare, on admirera naturellement encore la petite ville moyen-âgeuse très bien conservée et son joli cloître.

ma/hk

PELLET PIOCHE : LE NON MASSIF À LA BAISSÉ DES RENTES EXPRIME UN RAS-LE-BOL GÉNÉRAL



IL Y A 50 ANS

Le prix des loyers doit rester sous contrôle

Si le Conseil fédéral persiste à ne pas vouloir entendre les avertissements des syndicats et des associations de locataires, il portera, avec la majorité du parlement, toute la responsabilité de la remise en marche de la spirale « prix-salaires ». En effet, il saute aux yeux que la suppression du contrôle des prix des loyers donnera voie libre à un nouveau renchérissement. Si cela devait arriver, les associations syndicales ne devront pas hésiter à demander les nécessaires adaptations de salaires. Le salarié pressuré de toutes parts a assez joué jusqu'à maintenant le rôle de dindon de la farce.

Le Cheminot, 11 mars 1960.

COURRIER DES LECTEURS

SORTIR DE LA PRÉCARITÉ

Il ne se passe désormais plus de jours sans que la profonde détresse sociale de notre pays ne soit citée dans les divers médias. Au niveau du pouvoir d'achat, tout le monde gémit, mais une solution, suffisamment satisfaisante pour chaque citoyen, manque afin de sortir de ce bourbier, qui s'éternise et augmente d'une façon exponentielle et dramatique depuis de nombreuses années.

Suite à de nombreux schémas réflexionnels et recherches de moult pistes, ceci en toute modestie de ma part, j'en arrive aux conclusions suivantes : les charges les plus lourdes à supporter par les salariés sont le loyer, le décompte de chauffage, les primes d'assurance-maladie de base et les impôts. S'il est plus difficile d'intervenir au niveau du loyer et du décompte de chauffage car hélas tributaires des lois du marché, il est par contre possible, par la volonté populaire (ordonnée sous la forme d'initiatives sociales), de fixer les primes d'assurance-maladie de base et les impôts cumulés communaux/cantonaux/IFD à un montant ne devant, en aucun cas, dépasser les 5% du salaire net ; ainsi, une famille au revenu annuel net maximal de Fr. 120000.00 s'acquitterait en tout et pour tout de 6000 francs en impôts cumulés communal/cantonal/IFD et de 6000 francs de primes d'assurance-maladie de base.

Par ces nouveaux montants, cette catégorie de salariés serait à même de vivre d'une façon tout à fait satisfaisante, en lieu et place de survivre, pour ne pas dire carrément sombrer dans la précarité. (...)

Au niveau salarial (mis à part par exemple ceux ridiculement bas perçus par les personnes subalternes des chaînes de montage en usine, de la vente, de la restauration, de l'habillement, des salons de coiffure, de l'agriculture et du génie civil, une diminution drastique des primes d'assurance-maladie de base et des impôts me paraît infiniment plus importante qu'une augmentation substantielle des salaires car, ce qui est déterminant, c'est de s'acquitter de montants obligatoires les plus bas possibles.

Mais alors, me direz-vous, de quelle façon ce manque à gagner sera-t-il compensé ? Nous, les petites gens, ne devons aucunement nous inquiéter pour cela, mais uniquement nous concentrer sur notre sécurité matérielle personnelle, concrétisée par les deux objectifs de diminution cités ci-dessus, tout en ignorant volontairement le reste ! Demeurons éternellement conscients qu'en une nanoseconde, l'UBS, en chute libre en raison de l'incapacité de ses « responsables », a pu être renflouée par la Confédération à hauteur de 68 milliards pour la couverture de ses produits financiers toxiques ; la preuve est ainsi définitivement apportée que nos autorités sauront se financer à titre compensatoire, là où se trouvent précisément les milliards bien existants et nécessaires, c'est-à-dire surtout pas dans la poche des petites gens !

Michel Pousaz

Village de vacances Reka Golfo del Sole à Follonica

Fin annoncée d'une offre de moins en moins demandée

Le village doit être rénové, ce qui coûte plus d'un million. Le SEV a donc décidé de résilier le contrat pour la fin de cette année et d'investir cet argent dans le travail syndical.



Les bungalows ne correspondent plus aux standards actuels que l'on attend d'une résidence de vacances.

Depuis 25 ans, les membres SEV peuvent profiter d'un rabais sur les bungalows et les appartements de vacances du village de vacances Golfo del Sole à Follonica. Cette réglementation se base sur un contrat de droit de jouissance qui engage aussi le SEV à faire des investissements.

Depuis longtemps, les bungalows et appartements de vacances SEV ne correspondent plus au confort et aux standards qu'on attend aujourd'hui d'une résidence de vacances. Pour améliorer la situation, il est nécessaire de procéder en hiver

2010/2011 à des investissements de 1,1 million de francs. Le SEV ne peut pas assumer la responsabilité d'un tel projet.

Rabais jusqu'en 2012

L'utilité de cette prestation pour les membres est plutôt faible et l'offre est de moins en moins prisée. Le SEV est obligé d'économiser sur les cotisations des membres et d'investir cet argent dans le travail syndical et les offres de prestations qui servent à un

maximum de membres. Le comité directeur a donc décidé en novembre 2009 de résilier au 31.12.2010 le contrat de droit de jouissance qui le lie à la Reka.

Jusqu'à cette date, les rabais de 25% sur les

bungalows et de 30% sur les appartements de vacances restent bien sûr en vigueur. Pour les années 2011 et 2012, le SEV accordera encore aux membres SEV un rabais de 10% sur tous les appartements de vacances et les bungalows du village de vacances Reka de Golfo del Sole. Les réservations sont à adresser auprès de la Reka au numéro 031 329 66 99 ou par mail à florence.bernasconi@reka.ch.

dg

DÉCÈS

Bel Andrée, veuve de Jean, Morges, décédée le 26 février dans sa 94^e année. Membre PV Vaud.

Born Hedwig, veuve de Hans, Nidau, décédée le 23 février dans sa 91^e année. Membre PV Bienne.

Bühmann Anita, veuve d'André, Court, décédée dans sa 97^e année. Membre PV Jura.

Favre Primerose, veuve de Clément, Lausanne, décédée le 19 février dans sa 88^e année. Membre PV Vaud.

Ganz Peter, fonctionnaire d'exploitation retraité, Bienne, décédé le 25 février dans sa 87^e année. Membre PV Bienne.

Giovanini Francine, conductrice retraitée, Genève, décédée le 5 mars dans sa 68^e année. Membre TPG.

Jobin Jean, chef de groupe retraité, Courtételle, décédé le 10 mars dans sa 81^e année. Membre PV Jura.

Heimo Yvonne, veuve de Louis, Lausanne, décédée le 4 mars dans sa 84^e année. Membre PV Vaud.

Mivelaz Georges, contremaître retraité, Grandson, décédé dans sa 85^e année. Membre PV Vaud.

Plumettaz Simone, veuve de Marcel, Coppet, décédée le 22 février dans sa 91^e année. Membre PV Vaud.

Wehrli Aimée, veuve, Aigle, décédée le 20 février dans sa 82^e année. Membre PV Vaud.

CONTACT.SEV : PARUTIONS 2010

N° 6	1 ^{er} avril	N° 17	2 septembre
N° 7	15 avril	N° 18	16 septembre
N° 8	29 avril	N° 19	30 septembre
N° 9	14 mai	N° 20	14 octobre
N° 10	27 mai	N° 21	28 octobre
N° 11	11 juin	N° 22	11 novembre
N° 12	24 juin	N° 23	25 novembre
N° 13	8 juillet	N° 24	9 décembre
N° 14	22 juillet	N° 25	23 décembre
N° 15	5 août		
N° 16	19 août		

Les textes doivent parvenir à la rédaction une semaine avant la parution, soit le jeudi matin 10 h

IMPRESSUM

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

ISSN 1662-8462

Editeur: SEV, www.sev-online.ch

Rédaction: Peter Moor (rédacteur en chef), Peter Anliker, Alberto Cherubini, Anita Engimann, Beatrice Fankhauser, Markus Fischer, Pietro Gianolli, Héléne Koch, Henriette Schaffter

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

Abonnements et changements d'adresse:

Division administrative SEV, case postale, 3000 Berne 6; info@sev-online.ch.

Abonnement annuel (pour non-membres): CHF 40.-

Announces: Kretz AG, Zürichsee Zeitschriftenverlag, Seestrasse 86, 8712 Stäfa, téléphone 044 928 56 11, fax 044 928 56 00, kontakt@kretzag.ch, www.kretzag.ch

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

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

La prochaine édition de contact.sev paraîtra le jeudi 1^{er} avril.

Le délai rédactionnel pour l'agenda et les annonces est fixé au jeudi 25 mars à 10 h.

Visite au RailClean CFF de Coire

« On regarde les choses avec l'œil du client »

Cinq collaborateurs des CFF veillent quotidiennement à la propreté des gares de Coire et Landquart.

Gare de Coire, 17 février, 9 heures. Après plusieurs semaines glaciales, le foehn souffle à travers la vallée du Rhin. Employé à CFF RailClean, Peter Tschus profite de l'occasion pour nettoyer à nouveau les rampes des passages souterrains avec la machine sans risquer de les transformer en dangereuses patinoires. Il parcourt les passages attentivement, afin de nettoyer le revêtement des murs. Le chef de groupe Pino Jaconis se réjouit que les rampes soient déjà faites. Le foehn rend naturellement plus agréable le travail dans ces souterrains à courants d'air.

Les deux hommes s'activent dès 4 heures du matin, pour inspecter et nettoyer les souterrains, les quais, les escaliers, les corridors, les salles, les ascenseurs et les toilettes, vider les corbeilles, etc. « Pendant le carnaval (qui se terminait cette nuit-là), nous avons fait certains services deux fois, explique Jaconis. Comme chaque année les déchets s'accumulent en masse, mais en deux fois, on peut venir à bout du plus gros du travail. » En effet la gare ne montre plus trace de cette animation haute en couleurs. Seule une paire de fêtards zigzaguent encore dans le passage sous-voie.

Bagarreurs, grossièretés et vandalisme

Le dimanche soir, Peter Tschus a été insulté et menacé par des jeunes alcoolisés. « Cela se produit malheureusement sans arrêt. Nous nous réfugions si nécessaire dans les locaux du personnel, et nous devons parfois aussi abandonner le travail du matin », dit Pino Jaconis. Lui-même est laissé tranquille, parce qu'il est connu comme kickboxer. Mais il appelle aussi Securitrans ou la police en cas d'escalade.

Parfois des jeunes crachent par la fenêtre sous les yeux des employés de Clean ou jettent de manière provocante des choses sur le sol. Les graffitis et le vandalisme font partie du quotidien, par exemple dans les toilettes. Comme celles-ci peuvent être utilisées gratuitement, elles sont très fréquentées, ce qui augmente d'autant la charge de travail pour les nettoyer. Les bancs de fenêtre sont très appréciés comme place de pique-nique. « Nous essayons tous les jours les traces sur les vitres, mais le nettoyage complet des fenêtres se fait seulement toutes les deux semaines », dit Pino Jaconis pour expliquer la différence entre nettoyage quotidien et périodique. « Nous faisons aussi régulièrement des tournées de contrôle et regardons avec les yeux du client ce qui dérange. » Le reste du personnel et la clientèle font aussi des remarques.

Les couloirs et les escaliers sont nettoyés au jet à haute pression tous les

deux mois avec une machine spéciale et les panneaux d'affichage dépoussiérés à l'aide d'un élévateur. Cela nécessite des heures et deux hommes, afin que cela vaille la peine de sortir le matériel. Le groupe RailClean de Coire est également responsable de ces travaux périodiques pour la gare de Landquart mais doit les laisser au groupe de Buchs, faute de temps. « Si nous étions six, nous pourrions le faire nous-mêmes et nous aurions moins de problèmes quand l'un est en vacances et qu'un deuxième est malade », dit Pino Jaconis.

Quel travail préfère-t-il ? « Nettoyer les fenêtres. Mais je fais tout volontiers, car je sais, grâce aux cours, comment cela fonctionne. Et Coire est une belle gare ! » Peter Tschus apprécie particulièrement la grande autonomie que permet ce travail. Le salaire est cependant un point « délicat » chez CFF RailClean. « Quand nous devons rester à disposition durant des jours fériés, pour pouvoir aider au déblaiement de la neige en cas de nécessité, nous devrions recevoir une indemnité de piquet, parce que nous devons nous organiser en conséquence. Nous travaillons souvent de nombreux jours de suite avec des horaires irréguliers et nous avons besoin des congés pour vraiment nous reposer. Sinon, le travail avec les machines peut devenir dangereux. » « Nous accordons des indemnités à nos collaborateurs et des congés selon la loi sur la durée du temps de travail et la CCT », dit à ce propos le directeur de RailClean, Jörg Lutz.

Souhaits envers le SEV et l'employeur

Interrogé sur des désirs personnels supplémentaires, Pino Jaconis évoque les 115 à 116 jours libres par année garantis par la CCT : « Nous devons vraiment pouvoir les prendre ou sinon, pouvoir les rattraper l'année suivante. » Peter Tschus souhaite que le SEV ait une plus grande sensibilité face au mobbing, avec un soutien rapide et compétent. Lorsqu'on lui demande des exemples à RailClean, il est d'avis que de petites erreurs donnent lieu à des conventions d'objectifs inutiles, alors qu'il suffirait d'une discussion pour améliorer les choses. L'homme de confiance du SEV attend des responsables qu'ils assument aussi leurs propres erreurs « car c'est seulement ainsi que l'on peut s'améliorer. Des erreurs nous en faisons tous ! »

Peter Tschus souhaite aussi davantage de cours de formation continue. « aussi pour les gens d'en bas », et espère de meilleurs locaux pour les groupes. Actuellement une petite pièce en sous-sol sert à la fois de vestiaire, de local de repos et de bureau pour les chefs de groupes...

Markus Fischer/hk



Giuseppe (Pino) Jaconis, 57 ans, a émigré de Calabre à 16 ans. D'abord il trime à Milan comme maçon et dès 18 ans comme plâtrier en Suisse. Là il fait bientôt la connaissance de la Suisse avec qui il est marié depuis 34 ans. Ils habitent à Zizers et ont quatre petits enfants. Depuis 36 ans, Pino Jaconis travaille aux CFF comme chargeur de marchandises, agent de manœuvre, au service d'expédition et au nettoyage de gare, où il est promu chef de groupe. Il y a trois ans, il passe de Buchs SG à Coire où il dirige maintenant le groupe CFF RailClean. Loisirs : moto et kickboxing, aujourd'hui comme entraîneur. Son plus grand vœu : pouvoir passer une fois quatre semaines de vacances au Canada.



Peter Tschus, 43 ans, a grandi à Tschlerlach sur Walenstadt (SG). Il suit une formation de serrurier et entre à 22 ans aux ateliers principaux CFF de Coire. Lors de leur fermeture il y a 10 ans, il doit changer de profession, et travaille à la construction des voies. Il entre à RailClean CFF de Coire en 2005. Il vit avec sa femme et ses deux filles (9 et 12 ans) à Rhäzüns. Loisirs : sa famille, son chien, se promener et profiter de la nature, et jouer au foot.