

Chauffeur aux CJ

Walter Kohler a terminé sa longue carrière de chauffeur de bus.

Page 5



Section VPT tpg

Les conducteurs en ont ras-le-bol des incivilités.

Page 9



Prime revendiquée

Le SEV revendique une prime pour le personnel tpc.

Page 19



Le temps partiel chez les hommes

Du temps pour les enfants

Le temps partiel reste encore typiquement féminin, les hommes continuant à travailler à temps plein.

Si les pères de famille sont de plus en plus nombreux à s'impliquer fortement au niveau de l'éducation de leurs enfants, rares sont ceux qui font le pas de baisser leur temps de travail. Le temps partiel est pourtant un ins-

trument important favorisant l'égalité et la répartition des tâches familiales. Serait-il l'exemple à suivre? Est-il à la portée de tous? *Hes*

Dossier pages 10, 11 et 12



EDITO

Le temps partiel des hommes favorise l'égalité

Concilier famille et travail est un élément clé pour atteindre l'égalité entre femmes et hommes. Nous avons avant tout besoin de conditions cadres favorables qui permettent aux couples de trouver ensemble une solution équitable. Une de ces principales conditions cadres est sans nul doute la promotion du partage des tâches ménagères. Tant que cet objectif n'est pas atteint, cela reste un obstacle qui se dresse contre une présence quantitative et qualitative plus marquée des femmes sur le marché du travail. Sur la base de nombreuses études, on a pu observer que la modernisation et l'émancipation des couples se développent avant tout au sein des ménages avec enfants où tout aussi bien le père que la mère travaillent à temps partiel et où elle et lui partagent le travail et les responsabilités domestiques. Il s'agit d'un modèle familial pas encore suffisamment développé à cause de facteurs culturels et de schémas familiaux traditionalistes. Par conséquent, favoriser le temps partiel pour les hommes – qui dans ce contexte doivent se battre davantage que les femmes contre les préjugés – est un choix stratégique. Pour autant que les conditions salariales – autre obstacle de taille – le permettent. Mais ce n'est de loin pas toujours le cas.

Françoise Gehring,
secrétaire syndicale SEV

Employés de longue date: pas de postulation à faire!

A la maintenance régionale des distributeurs (Rida), tous les postes vont être supprimés afin de créer des équipes de deux types: celles dites « techniques » et celles appelées « argent et papier ». La direction du projet avait l'intention d'exiger une postulation en bonne et due forme de tous les collaborateurs, même si la plupart travaillent depuis de nombreuses années aux CFF.

Page 20

Première interview d'Aroldo Cambi

« Maintenir l'équilibre »

Aroldo Cambi est en fonction en tant qu'administrateur des finances SEV depuis un semestre. Il s'exprime ici sur ses attentes et sur la situation dans laquelle il a trouvé le SEV à son arrivée. Ses paroles sont claires: « Avec l'augmentation des cotisations, nous avons surmonté un grand



obstacle. Le SEV se trouve maintenant dans une situation financière équilibrée et nous devons agir de tous les côtés afin de maintenir cette situation ». Le marathonien confirmé souhaite cette année intensifier le contact avec les membres. *pmo/Hes*

Pages 6 et 7

Le premier trimestre est la saison des évaluations du personnel

Evaluation: ce qui est important

La nouvelle année a à peine commencé que les évaluations du personnel se profilent aux CFF. Le service juridique du SEV explique ce qui est important.

Depuis l'année passée, les évaluations du personnel aux CFF ont une nouvelle apparence et sont censées suivre un processus unique et standardisé répondant à certains critères, selon l'entreprise. Mais qu'est-ce qu'une évaluation du personnel exactement ?

La définition

L'évaluation du personnel est l'évaluation des prestations individuelles et du comportement de la personne concernée sur une période donnée. Elle devrait pouvoir refléter une image fiable de la personne au sein de l'entreprise. Des changements de prestations sont donc à prouver et à discuter. L'évaluation du personnel est la base pour les mesures en matière de droit du travail et la base pour le certificat de travail. C'est donc vraiment important !

Les principes

La base légale concernant l'évaluation du personnel est

Les éléments de l'évaluation du personnel

L'évaluation du personnel n'est pas qu'un bout de papier. C'est un processus qui contient les éléments suivants :

■ Objectifs

Les objectifs sont définis entre le collaborateur et le supérieur pour déterminer les buts à atteindre durant l'année.

Les objectifs peuvent, si nécessaire, être adaptés en cours de route. Cet accord d'objectifs n'est pas une mesure légale, mais un instrument de management. Son contenu ? Ce sont des objectifs personnels concernant le métier, la formation, le comportement, mais aussi le travail d'équipe.

■ Entretien intermédiaire

L'entretien intermédiaire sert à contrôler l'atteinte des objectifs. Il s'agit de montrer clairement où se situe le collaborateur et quels sont les progrès à faire pour atteindre les buts fixés.

Il faut qu'il y ait une discussion bien préparée et pas uni-

quement quelques mots échangés entre deux portes.

■ Evaluation du personnel

Après ces deux étapes a lieu l'évaluation du personnel sur la période observée, cela se passe pendant un entretien durant lequel la personne concernée devrait pouvoir et oser s'exprimer.

la CCT. Au chiffre 120 de la CCT CFF est inscrit : « Les prestations, le comportement et les mesures de développement sont discutés chaque année selon une procédure standardisée lors d'un entretien d'évaluation entre le collaborateur et le supérieur ; les résultats sont consignés par écrit. » L'évaluation du personnel sert au développement du personnel et à la gestion du personnel. Les CFF se sont engagés par la CCT à introduire les collaborateurs à leurs nouvelles tâches de façon complète et à fournir une formation continue au personnel.

La base de travail

La base de l'évaluation du personnel est le descriptif du

poste. Il donne le cadre pour les critères d'évaluation, donc les compétences exigées pour le profil d'activités concerné.

L'objectif

L'évaluation du personnel a pour objectif de qualifier le développement, les prestations et le comportement du collaborateur face à ses activités, sur la base des exigences professionnelles.

Le problème

Jusqu'ici, tout va bien. Mais la base de travail est le descriptif du poste. Et de nombreux descriptifs ne sont pas encore ou plus actuels selon Toco. C'est pourquoi il faut contrôler avant l'évaluation si le descriptif correspond vraiment. L'orienta-

tion est ensuite donnée par l'accord sur les objectifs. Les objectifs sont fixés par la direction du groupe. C'est assez correct sur le principe puisque le groupe doit agir pour surmonter les défis, etc. Mais il ne s'agit pas ici d'évaluer les prestations du groupe mais de celles de chacun des collaborateurs. C'est pourquoi les objectifs doivent être adaptés aux différentes fonctions.

En d'autres mots : les objectifs doivent pouvoir être atteints de façon individuelle et être mesurables de façon objective. Un objectif est adapté pour l'évaluation du personnel lorsque la personne concernée peut l'atteindre sans trop dépendre d'autres postes de travail et il faut qu'il soit mesu-

nable selon des critères neutres. Les objectifs d'équipe sont un bon instrument de gestion mais leur atteinte ou non ne peut influencer le salaire.

Conclusion

L'évaluation n'est pas simplement une obligation un peu ennuyeuse, c'est un processus très important qui génère des droits et des obligations aussi bien du côté du collaborateur que de l'employeur. Le SEV est à disposition de ses membres pour toutes questions et les soutient en cas de problème. Du reste, ce qui est dit ici est non seulement valable pour les CFF et CFF Cargo, mais aussi pour toutes les autres entreprises.

La protection juridique
SEV/sfr

Ce à quoi il faut être attentif lors de l'évaluation du personnel

Avant la discussion relative à l'évaluation du personnel, il faut contrôler si le **descriptif de poste** est vraiment encore actuel. L'entretien d'évaluation est une bonne occasion de mettre ce sujet sur le tapis si nécessaire. Tous les objectifs peuvent être évalués mais seuls les **objectifs qui peuvent être atteints de façon individuelle** peuvent influencer le salaire. Si des objectifs d'équipe sont ajoutés à l'évaluation générale, c'est faux et **il ne faut alors pas signer le document**. De tels objectifs communs ne remplissent pas les

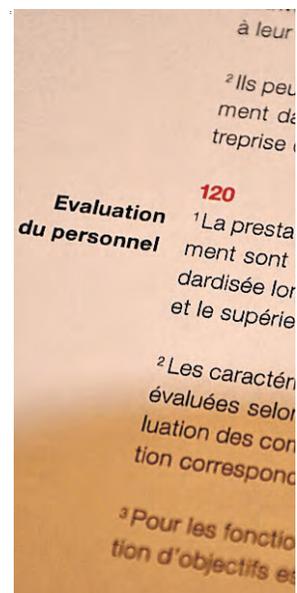
conditions pour une évaluation ayant des conséquences salariales. Certains objectifs comme « ne pas avoir d'accidents professionnels ou non-professionnels » ou des objectifs formulés de manière très vague comme « tirer à la même corde » sont à appréhender de manière critique et **ne sont pas toujours juridiquement défendables**. L'évaluation générale, à savoir la note finale obtenue, doit être **compréhensible**, et pas uniquement au niveau mathématique.

Tous les collaborateurs qui ne sont pas d'accord avec leur

évaluation ont droit à un **second entretien** avec le supérieur hiérarchique situé un cran plus haut. Ils peuvent aussi se faire accompagner d'une personne de confiance. Le supérieur hiérarchique chargé de ce second entretien ne peut pas se « reposer » sur la première évaluation, il est dans l'obligation d'écouter et d'évaluer **les arguments du collaborateur**. Si on prétend que le collaborateur fournit de mauvaises prestations ou a vu ses prestations se dégrader depuis la dernière évaluation, il faut qu'il y ait des

documents pour le prouver.

Un fait toujours problématique : **le changement de supérieur hiérarchique**. Si les exigences augmentent et que le supérieur est plus strict, cela ne peut pas engendrer de mauvaises évaluations. Le nouveau supérieur doit d'abord présenter les changements, à savoir où et pourquoi l'évaluation sera plus stricte et pourquoi ces prestations ne suffiront plus. C'est seulement ensuite que l'évaluation avec cette nouvelle échelle d'exigences pourra être admise.



Signer d'un côté, penser de l'autre

Officiellement, le «Projet de territoire Suisse» est enfin accepté. Mais les résistances profondes restent vives. Quand il s'agit des prérogatives cantonales et des intérêts économiques en matière d'aménagement du territoire, il vaut mieux paraître se contredire que fondamentalement se dédire. C'est en tout cas l'avis de Pascal Broulis, conseiller d'Etat vaudois en charge des finances et des relations extérieures.

En sa qualité de président de la Conférence des gouvernements cantonaux, il signe la version remaniée du Projet de territoire Suisse (PTS) parue en décembre dernier, pour ensuite, dans Le Matin Dimanche du 6 janvier 2013, écrire toute l'aversion et les craintes que lui inspire ce projet centralisateur, générateur d'arbitraire, «étranger au terrain démocratique» de ce pays où «il ne peut prétendre s'imposer». Certes, Pascal Broulis est bien placé pour éviter la confusion faite encore récemment par l'un des directeurs du Centre patronal vaudois. Par simple égarement idéologique ou volonté de désinformation,



Jean-Hugues Busslinger attaquait une ancienne version du PTS, établie en novembre 2010 en vue de la «consultation tripartite» auprès des associations représentatives des cantons et des collectivités locales. Ces organisations ont obtenu un sensible assouplissement du projet, de sorte que la version remaniée a été approuvée entre septembre et décembre dernier par le Conseil fédéral, la Conférence des gouvernements cantonaux, l'Union des villes suisses et l'Association des communes suisses.

Mais, en bon Vaudois et en grand argentier cantonal, Pascal Broulis reste méfiant. Il observe que le Secrétariat d'Etat à l'économie (seco) veut prendre en compte les objectifs et stratégies du Projet de territoire Suisse pour la définition des futures zones d'allègements fiscaux. De manière générale, la Berne fédérale risque d'appliquer le critère de conformité au PTS à tous les projets d'aménagements territoriaux et d'infrastructures lourdes. Par ailleurs, les fonds-fédéraux

notamment – pourraient manquer pour mener de front le développement des agglomérations, de la mobilité, des équipements collectifs, des collaborations transfrontalières, etc. Or, aujourd'hui déjà la situation financière des villes vaudoises s'avère préoccupante.

Autant dire que le Projet de territoire Suisse, dont l'histoire remonte à une dizaine d'années et la première version à 2005, ne fait pas encore l'unanimité, surtout pas dans les chaumières fédéralistes, particulièrement nombreuses en Valais, en Pays de Vaud et dans les Rhodés-Intérieures appenzelloises. Dans la perspective lointaine d'un PTS enfin mis en œuvre, un pas devrait être franchi le 3 mars prochain avec l'approbation en votation référendaire de la loi fédérale sur l'aménagement du territoire, révisée sous la pression de l'initiative populaire pour le paysage, conditionnellement retirée. Mais là aussi, rien n'est acquis.

Diable, il s'agit de rente foncière, de zones à bâtir, de plans directeurs à réviser périodiquement. Et là, l'idéologie, les intérêts privés et les besoins collectifs forment un mélange explosif.

Yvette Jaggi

(Domaine Public, 8 janvier 2013)

Débat populaire sur la sécurité ferroviaire après l'accident de Neuhausen

Plusieurs accidents similaires ?

L'accident de Neuhausen survenu la semaine dernière présente de grosses similitudes avec deux collisions ayant eu lieu au cours des derniers mois. Le SEV demande que la mise en place du ZUB soit accélérée.

Le 6 octobre 2011, c'était une collision entre deux trains sur le trajet entre Trimbach et Olten. Le 12 décembre 2012, même profil pour l'accident à la gare de Lenzburg. La semaine dernière, c'était une col-

lision frontale au départ de la gare de Neuhausen (SH). Ces 3 accidents ont en commun le fait que le signal concerné n'est pas encore équipé du ZUB mais du Signum et qu'il était trop proche du point de collision pour éviter le choc.

Le nouveau président central LPV Urs Mächler pointe aussi du doigt la surcharge du personnel des locs: «Nous sommes sous la pression des horaires et sommes tenus à la ponctualité. Nos tours de service comprennent dorénavant davantage d'heures de conduite. La pression augmente sensiblement.»

Le président SEV Giorgio Tuti

est encore plus irrité par ce qui a paru dans le «Sonntagszeitung»: des recommandations du service d'enquête sur les accidents en matière de sécurité ne seraient pas appliquées. «On abandonne les mécanos si même le principe de «safety first» n'est plus appliqué.» Le SEV sait que la mise en place des installations ZUB sera poursuivie, mais il demande que le processus soit accéléré vu la croissance du trafic. La balle est maintenant dans le camp de l'Office fédéral des transports, qui doit discuter des moyens nécessaires pour cela.

Tuti informe que le SEV entame

sa propre analyse du réseau ferroviaire avec les membres de la LPV, afin de lister les lieux qui représentent des situations identiques qu'à Trimbach, à Lenzburg et à Neuhausen, au niveau technique et au niveau de l'exploitation. Il les indiquera à l'OFT: «Nous allons exiger que de tels lieux soient équipés par ZUB de façon accélérée afin d'éviter de la pression inutile sur les mécanos de locs: ils ont bien mérité de bénéficier de la sécurité maximale possible dans leurs activités déjà très exigeantes» souligne Tuti. contact.sev reviendra sur ce sujet.

pmo/Hes

EN VITESSE

Des CJ écolos

■ La Compagnie des chemins de fer du Jura (CJ) a développé un concept de sensibilisation à l'environnement à l'intention de ses clients et employés.

Depuis le début de l'année, les gares principales de la compagnie régionale de transports sont équipées de poubelles de tri (PET, verre, alu, papier) encourageant les usagers à se débarrasser intelligemment de leurs déchets. Parallèlement, les différents sites de l'entreprise (ateliers, bureaux) sont dorénavant également pourvus de points de collectes et d'informations visant à économiser l'eau et à respecter l'importance du tri des déchets.

com.

Prix SEV-CJ 2012

Le train rouge qui bouge avec le soleil

Le prix SEV-CJ a connu sa première édition en 2010. La cuvée 2012 est la deuxième et certainement dernière édition. Le grand gagnant est Claude Gigandet de Saignelégier, avec un projet à caractère écologique.

Le gagnant propose de mettre en valeur les surfaces des toits des dépôts en les équipant de cellules photovoltaïques et récupérer les eaux de pluie pour

laver les trains et les bus. C'est maintenant à l'entreprise de mettre ce projet en place.

Le prix SEV-CJ

Le but de ce prix est d'impliquer davantage chaque collaborateur et ainsi, de contribuer autrement à la bonne marche de l'entreprise. Le prix doit permettre de trouver une nouvelle recette ou une source d'économie, rendre les transports plus attractifs, améliorer l'image des CJ ou impliquer positivement les employés au sein de l'entreprise. Au départ,

le prix devait être reconduit sur trois éditions. Finalement, il n'aura été attribué qu'en 2010 et 2012, 2011 ayant été une année de transition avec la recomposition complète du comité.

Gagnant 2010 dans l'attente

Le prix 2010 avait été décerné à Aurélien Mouche, qui proposait de peindre un tram bâlois aux couleurs des CJ. C'est le service marketing de l'entreprise qui s'est chargé du projet, malheureusement pas encore finalisé.

Alain Gigon est déçu du man-



Remise du prix SEV-CJ. De gauche à droite: John Schneider, Alain Gigon et Claude Gigandet. Manque Mischa Curty.

que de participation, puisque seules cinq personnes ont transmis une proposition. Le

deuxième prix a été remporté par John Schneider et le troisième par Mischa Curty. **Hes**

Retraité après plus de 36 ans aux Chemins de fer du Jura

Que de kilomètres parcourus!



Après 40 ans sur les routes, Walter Kohler est désormais à la retraite.

Walter Kohler vient de terminer sa carrière de chauffeur de bus, après un peu plus de 36 ans de service.

Chauffeur polyvalent lorsqu'il a été engagé aux Chemins de fer du Jura, Walter Kohler a fait du transport de lait, des excursions en Europe et, bien sûr, du service de ligne. Tramelan-Saint-Imier, Tramelan-Glovelier, Saignelégier-Glovelier, Saignelégier-Soubey et, durant l'été, Saint-Imier-Chasseral, autant de lignes qu'il a apprécées, même si le travail a bien changé au cours des dernières années.

Du mieux...

Le métier était dur au début, les journées très longues, les horaires pénibles. La vie de famille était quelque peu sacrifiée. Entre-temps, les législations ont changé et les conditions sont meilleures. Mais «on peut attribuer des

médailles aux épouses de chauffeurs», explique-t-il, «on n'a que peu de week-ends, aucun repas de midi partagé avec la famille (car plutôt à 11 h ou à 13 h), pas souvent congé le jour de Noël, etc.». «J'apprécie maintenant de vivre en même temps que les autres: je suis libre quand ils ont congé.»

Du pire...

Il trouve le métier de plus en plus stressant. Les clients ont changé aussi et les chauffeurs sont devenus des exécutants. Les conditions météorologiques sont pénibles dans la région jurassienne, c'est une région rude, ce n'est pas toujours évident en hiver.

Comité SEV-CJ

Il a fait partie du comité de la section durant quelques années. Il a aussi participé à l'élaboration de la première CCT CJ. Il regrette que la classe 12 n'ait pas été obtenue pour les chauffeurs, alors qu'elle est d'actualité dans les trains.

Le métier de chauffeur

«Derrière le volant, on est le chef.» Le côté indépendant de la profession lui a plu. De plus, dans la région, les chauffeurs de bus côtoient beaucoup de touristes et contribuent à l'image de marque de ce coin de pays.

Et la retraite alors? «Mes enfants ne me reconnaissent

plus, je suis plus cool. Je me sentais bien dans cette grande famille que sont les CJ, mais je suis content d'être à la retraite», conclut-il.

Henriette Schaffter

BIO

Walter Kohler a 62 ans et a pris une retraite anticipée. Il habite à Tramelan. Après un apprentissage de mécanicien dans une usine, il a passé le permis poids lourds en 1971, a travaillé quelque temps dans les transports internationaux puis a passé le permis de bus en 1974. Il a commencé à travailler aux CJ en 1976.

Ses hobbies? Avant, le hockey. Maintenant, il pratique la photographie et la moto (il s'occupe notamment de la sécurité sur le Tour de Romandie), de même que la marche. Mais il s'occupe aussi beaucoup de son épouse, qui est malade. Il a 2 enfants adultes et 4 petits-enfants.



Walter Kohler et Alain Gigon, président de la section SEV-CJ.

Aroldo Cambi dresse un bilan intermédiaire après ses six premiers mois passés à la tête des finances du SEV



« Une pensée décalée et pragmatique »

Il exerçait des responsabilités au sein d'organisations à but non lucratif et n'avait qu'une vague idée du fonctionnement d'un syndicat. Après six mois de travail à la Steinerstrasse, le chef des finances Aroldo Cambi nous fait part de son regard encore neuf sur le SEV.

■ **contact.sev:** Cela fait maintenant six mois que tu as succédé à Rudolf Hediger, comment s'est déroulée ton intégration au sein du SEV ?

Aroldo Cambi: Bien, très bien même. J'ai été bien accueilli aussi bien par la division administrative que par la division syndicale de notre secrétariat central. Jusqu'à présent, je me suis surtout concentré sur les dossiers centraux du SEV ; je n'ai pas encore eu le temps de

m'intéresser de manière approfondie aux sections et aux sous-fédérations.

■ **Tu es arrivé au SEV avec un certain nombre d'attentes ; quelles sont celles qui ont été satisfaites et celles qui ne le sont pas encore ?**

J'ai besoin de davantage d'outils pour la gestion financière et son contrôle : dans ces domaines j'ai ressenti au début un certain flottement. Mais

pour ce qui est du travail d'équipe au sein du secrétariat central, mes attentes ont été comblées aussi bien par l'excellent niveau professionnel de mes collègues que par la bonne ambiance qui y règne. Cela vaut aussi pour ma participation au sein de l'équipe dirigeante du syndicat.

■ **L'univers syndical était nouveau pour toi...**

... oui, totalement nouveau !

■ **A quoi t'attendais-tu ?**

J'imaginai que les syndicalistes étaient fortement marqués du point de vue idéologique. Je me suis vite rendu compte que ce n'était pas ainsi. Nos membres voient les choses d'une manière un peu décalée mais pragmatique. J'ai été surpris.

■ **Pour quelles raisons as-tu déposé ta candidature au SEV ?**

Je n'avais jamais pensé travailler un jour pour un syndicat. J'ai tout simplement saisi l'occasion de postuler au poste mis au concours par le SEV en me disant que si ma candidature était prise en considération, j'allais approfondir ma motivation.

Lorsque je suis entré dans le dernier carré des candidats, j'ai réalisé que le syndicalisme est un univers avec lequel je suis pleinement en phase avec mes idées.

■ **L'univers syndical est plutôt complexe, as-tu maintenant une vision plus claire ?**

Je n'ai pas encore eu l'occasion d'étudier les thèmes spécifiquement syndicaux. En arrivant, je me suis vite attelé de manière intensive à mes responsabilités financières. Il faut dire qu'au moment où je suis

« Après six mois de travail au SEV, j'ai acquis la conviction que nous ne sommes de loin pas inefficaces. »

entré au SEV, le responsable adjoint des finances Sandro Rubin s'en allait aussi juste après Rudi Hediger. Maintenant nous avons réussi à le remplacer par Sia Lim. Petit à petit je commence à avoir une bonne vue d'ensemble sur le fonctionnement de notre syndicat mais je ne peux pas dire que je suis un grand pro du syndicalisme. Il me faut encore un peu de temps pour cela.

■ **Avant de venir au SEV tu as travaillé dans des organisations à but non lucratif (Croix-Rouge, Ligue suisse contre le cancer), y a-t-il un lien commun entre toutes ces organisations ?**

Oui, il y a une certaine affinité. La non-recherche du profit est une chose, la culture sociale en est une autre. La Croix-Rouge et la Ligue suisse contre le cancer vivent de dons et sont totalement apolitiques, tandis que le SEV est financé

par les cotisations de ses membres et manifeste des positions politiques claires en matière sociale et de politique des transports. Mais il y a un dénominateur commun entre toutes les organisations à but non lucratif, syndicats y compris, c'est celui de vouloir garantir sur le plan éthique une

gestion prudente et responsable des ressources financières.

■ **La Ligue suisse contre le cancer vit de dons et le SEV de cotisations. Quelle est la principale conséquence de cette différence dans la provenance des ressources financières ?**

La personne qui verse de l'argent aux organisations d'entraide le fait parce qu'elle est convaincue que ces organisations œuvrent pour soulager la souffrance et la détresse humaine. Mais elles n'ont généralement pas une idée précise sur la manière dont les fonds financiers sont utilisés. Par contre, ici au SEV, je constate que les sections et les sous-fédérations ont des attentes très concrètes sur l'utilisation de l'argent des membres.

■ **On adhère au SEV par idéal syndical, mais on y adhère**

BIO

Aroldo Cambi vient de fêter ses 45 ans ; il est marié et père de deux filles jumelles de 14 ans.

Après un apprentissage dans le commerce de détail, il a obtenu le diplôme HFW (Higher College of Business) puis le EMBA (Executive Master of Business Administration). Aroldo a travaillé quelques années dans des banques avant de rejoindre les services financiers de la Croix-Rouge. Avant d'intégrer le SEV, il a occupé durant douze ans le poste de responsable financier au sein de la Ligue suisse contre le cancer.

Aroldo Cambi, à l'instar de son épouse, est un Italien de la deuxième génération. A la maison le couple parle italien. « J'aime les deux pays,

mais lors d'une compétition sportive qui oppose la Suisse à l'Italie, mon cœur bat pour l'Italie ! »

Durant son **temps libre**, il pratique le jogging, le vélo et le ski. Il consacre le plus de temps possible à sa famille. Il apprécie les plaisirs de la table. « Grâce à la course à pied, je réussis à stabiliser mon poids sans avoir à me priver de nourriture ! »

Musique préférée : rock ; Bruce Springsteen.

Lectures : essais sur la gestion, l'économie et la mondialisation.

Boisson : Brunello di Montalcino.

Plat favori : pasta.

Destination préférée : « J'aimerais bien retourner encore une fois en Australie ! »



Jörg Maltter

Aroldo Cambi s'entretient avec son adjointe Sia Lim.

aussi pour bénéficier d'un certain nombre de prestations. A ton avis, est-ce que ce sont les convictions syndicales ou les prestations qui intéressent davantage nos membres ?

Je constate qu'il y a une forte attente pour que le SEV soit un bon prestataire de services. Ceci est probablement dû à ma fonction et au contenu des mails que nos membres me font parvenir.

■ Est-ce que nos membres obtiennent ce qu'ils demandent ou le SEV doit-il encore faire davantage ?

J'estime que le SEV offre à ses membres un service de grande qualité et c'est juste qu'il en soit ainsi. Il faudrait tordre le cou à certains clichés comme celui qui prétend à tort que nous avons une structure centrale trop bureaucratique. C'est en définitive de notre responsabilité de faire en sorte que les gens aient une meilleure image du travail que

nous fournissons. Mais après six mois de travail au SEV j'ai acquis la conviction que nous ne sommes de loin pas inefficaces.

■ En arrivant au SEV, tu t'es trouvé confronté avec la décision d'augmenter les cotisations des membres. Dans quelle mesure cette décision a conditionné tes débuts au SEV ?

J'avais été prévenu ; cela avait été discuté lors de l'entretien de mon engagement ! Je savais aussi que je quittais un travail à la Ligue suisse contre le cancer où l'on brassait passablement d'argent pour m'engager dans un poste où la situation financière est tendue. Je ne veux pas dire par là que le SEV est pauvre. Mais il y a un déséquilibre financier qui devait être corrigé. Nous n'avions pas d'alternative. Il fallait décider d'augmenter les cotisations. Elles constituent environ 85% de nos revenus. J'ai donc soutenu et applaudi

la décision prise par le comité SEV d'augmenter les cotisations. Une autre approche aurait été de prendre des mesures d'austérité importantes. Mais on sait que de telles mesures provoquent une perte de qualité et une baisse des prestations, et finissent par affaiblir. Dans un environnement syndical fortement concurrentiel, à mon avis, cela aurait été une fausse piste. Utiliser nos

ressources avec parcimonie et faire des économies là où on peut les faire reste malgré tout, même suite à l'augmentation des cotisations, un devoir permanent de notre gestion.

■ Quelles seront tes principaux défis ?

L'augmentation des cotisations est un gros chantier que nous avons porté à terme. Maintenant nous devons nous

■ Envisages-tu d'aller à la rencontre de la base de notre syndicat ?

Dès mon entrée au SEV, il a fallu que je règle les travaux inscrits dans mon cahier des charges, que je prenne un certain nombre de décisions et que je m'intègre dans ma nouvelle fonction. Bien sûr, à mes yeux, le contact avec nos membres est très important, cette année je m'y emploierai.

■ Est-ce que nos membres cherchent à te contacter ?

Il y a des demandes provenant des sous-fédérations et des sections pour réviser leur comptabilité, pour demander des conseils en placements ou pour participer à l'une de leurs séances de comité. Ces derniers temps, ces demandes sont allées en crescendo.

■ On veut profiter de tes compétences professionnelles ?

Oui, c'est normal !

« Nous devons être prévoyants afin de maintenir l'équilibre financier sur le long terme. »

■ Le SEV est-il en bonne santé ?

Si l'on prend tout en compte, y compris le bilan, on peut dire effectivement que le SEV est un syndicat qui se porte bien

du point de vue financier. Mais nous devons nous soucier de l'avenir. Il faut donc prendre les décisions qui s'imposent pour maintenir des comptes équilibrés sur le long terme.

atteler au service informatique et à la gestion du fichier d'adresses, deux postes où les titulaires n'ont même pas de remplaçante ou de remplaçant. C'est une prise de risques que nous ne pouvons plus continuer à assumer. D'une manière générale, il nous faudra introduire un système de gestion des risques. C'est même une obligation légale.

EN VITESSE

Non aux ouvertures
24 heures sur 24

Les organisations de l'Alliance pour le dimanche ont lancé un référendum contre la détérioration de la Loi sur le travail. En cause, la volonté du Parlement d'introduire l'ouverture 24 heures sur 24 des magasins des stations-service. Cette brèche menace l'ensemble du commerce de détail. En outre, par sa décision, le Parlement édulcore la Loi sur le travail. Cela entraîne des conséquences dans toutes les branches et sape des libertés sociales importantes.

Le 14 décembre, le Parlement a pris la décision de déréglementer les horaires d'ouverture des magasins des stations-service, et d'instaurer pour la première fois la journée de travail de 24 heures dans le commerce de détail. Ce faisant, il élargit aussi le travail dominical. Par ailleurs, le manque de clarté du champ d'application entraînera une prolifération sauvage incontrôlable des magasins. «De plus, ce projet de loi ouvre la porte à de nouvelles tentatives radicales de libéralisation au Parlement», affirme Vania Alleva, coprésidente d'Unia. Le personnel de vente pâtira d'ores et déjà de salaires bas, d'horaires de travail morcelés et du travail sur appel. Les femmes, qui constituent presque 70% du personnel de vente, sont frappées de plein fouet par la prolongation des horaires d'ouverture. Liselotte Fueter, coprésidente des Femmes Protestantes en Suisse, relève : «Il est question d'emplois classiquement féminins avec de mauvaises conditions de travail.» En plus, le travail de nuit et le travail du dimanche portent atteinte à la santé. Klaus Stadtmüller, président de la Société Suisse de Médecine du Travail, le sait d'expérience : «La possibilité de faire ses achats 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24 est un luxe qui ne justifie pas d'imposer aux employés des contraintes supplémentaires et de mettre leur santé en danger.»

USS

Exigences syndicales dans la branche du transport

Une CCT et des salaires plus élevés

La guerre des prix fait rage dans les transports routiers. Une étude sur les salaires en montre les conséquences : des salaires de misère très répandus dans la branche, en dépit d'une durée du travail extrêmement longue. Seuls des salaires minimums obligatoires et une CCT de branche permettraient d'assainir la situation.

Près d'une personne sur dix occupée dans la branche du transport privé domestique (9%) perçoit un salaire extrêmement bas. C'est ce que révèle une étude basée sur les derniers chiffres disponibles, ceux de 2008, et présentée le 9 novembre à Berne lors d'une conférence de presse. Son auteur est Roman Graf, collaborateur scientifique à l'Observatoire universitaire de l'emploi de l'Université de Genève. Cette main-d'œuvre gagne moins de 22 francs de l'heure et réalise ainsi, tout en travaillant 46 voire 48 heures par semaine, un salaire mensuel à peine supérieur à 4000 francs, voire inférieur. Les femmes (16,5%) et le personnel rétribué à l'heure (18,6%) sont particulièrement touchés.

Les entreprises plus sociales pénalisées

Fritz Gurtner, responsable du secteur Logistique de syndicom, a montré à partir de l'exemple de PostLogistics SA que les entreprises de transport offrant de meilleures conditions de travail sont toujours plus pénalisées dans cette branche faiblement réglementée. Il a rappelé que la concurrence se fait sur les salaires et les conditions de travail, ce qui entraîne des pressions salariales et une précarisation des emplois. D'où la solution préconisée par Gurtner : «Il est



En versant des salaires bas aux chauffeurs, le lobby routier fait du dumping contre le rail.

important que les conditions d'engagement soient dûment réglées dans la branche des transports routiers privés. Car c'est l'unique façon de stopper la spirale à la baisse des conditions de salaire et d'engagement des chauffeurs et des collaborateurs des entrepôts.»

Parfois moins de 14.80 fr. de l'heure chez Gucci au Tessin

Les chauffeurs ne souffrent pas que de l'augmentation du stress, de la pression des délais et des routes congestionnées. Leurs conditions de travail et salariales se sont elles aussi dégradées, a souligné Vania Alleva, membre du comité directeur d'Unia, responsable du secteur tertiaire. Elle a signalé que les salaires des chauffeurs et chauffeurs et du personnel logistique ont diminué depuis vingt ans. Elle a montré, à partir de l'exemple du groupe de luxe Gucci, qui exploite une centrale logistique au Tessin, que des salaires horaires de 16 francs voire moins sont courants, même parmi les leaders de la branche. «Comme les employeurs refusent de conclure une convention collective de travail (CCT), il faut les astreindre

par la loi à verser un salaire minimum correct», a souligné Vania Alleva en se référant à l'initiative syndicale sur les salaires minimums, qui exige un salaire horaire d'au moins 22 francs.

Absence de protection conventionnelle

La situation déplorable qui règne dans la branche des transports et de la logistique tient à l'absence de protection conventionnelle ainsi que de salaires minimums obligatoires. Dans de nombreux cantons, notamment Berne, Bâle, Argovie, Saint-Gall et Fribourg, aucun salaire minimum n'est fixé pour les conducteurs de camion et ceux de voiture de livraison. «De plus, dans le cadre d'une harmonisation avec l'Union européenne, le nombre d'heures de travail hebdomadaire a augmenté de 46 à 48 heures, le plus souvent sans augmentation de salaire», relève Roland Schiesser, responsable de la branche transports du syndicat Unia. La branche des transports est la seule, durant la période 1993-2010, à avoir subi une baisse de salaires réels (-1,9%). En comparaison, le secteur des télécommunications a bénéficié

d'une hausse de 13,9%, et celui de l'hôtellerie-restauration de 7,5%.

Unia exige par conséquent une convention nationale de branche. La CCT comprendrait la fixation d'un salaire minimum compris entre 4500 et 5600 francs par mois en fonction du métier exercé, à savoir chauffeur-livreur non qualifié pour le premier montant et conducteur poids lourds qualifié pour le second.

Concurrence déloyale

Giorgio Tuti, président du SEV, a souligné enfin que la guerre des prix a de lourdes conséquences en matière de sécurité routière et que le trafic marchandises sur rail en souffre beaucoup. Tuti a notamment dénoncé la concurrence déloyale du secteur routier : «Nous devons faire en sorte que le trafic marchandises sur route atteigne dans tous les domaines le niveau du trafic marchandises sur rail : dans les salaires, la durée du travail, le respect des prescriptions techniques et en payant tous les coûts qu'il engendre, en faveur des employés et de la collectivité.»

Genève: assemblée générale de la section VPT tpg

Ras-le-bol des incivilités !

L'assemblée générale d'automne s'est déroulée le lundi 10 décembre à l'auditorium du Bachet. Une occasion pour faire le bilan de l'année 2012.

L'année écoulée a été marquée par la victoire du référendum cantonal contre le démantèlement de la représentativité du personnel au sein des conseils d'administrations des régions publiques genevoises. Suite à cette victoire, à la fin de l'été, le conducteur de tram François Sottas a brillamment été réélu au conseil d'administration des tpg.

« 10 heures ça suffit ! »

En l'absence du président Vincent Leggiéro et du vice-président Beat Luder, tous deux malades, c'est Michel Viret qui a présidé dare-dare cette assemblée d'automne, efficacement secondé par la secrétaire syndicale Valérie Solano. Gilbert D'Alessandro, président central de la VPT, était l'invité du jour. Il a rappelé que la VPT, avec ses 10'680 membres, est la sous-fédération du SEV qui compte le plus grand nombre de membres actifs. Gilbert D'Alessandro a évoqué la campagne « 10 heures ça suffit ! »

lancée par la branche bus de la VPT. Cette campagne vise à faire diminuer les amplitudes du temps de travail qui, dans certaines entreprises, peuvent aller jusqu'à 13 voire 14 heures. Mais rendons à César ce qui lui appartient: aux tpg ce problème est moins aigu qu'ailleurs grâce aux statuts du personnel qui prennent bien en compte les conditions de travail.

Révision des statuts

Parlons-en de ces statuts du personnel. La direction des tpg veut les réviser. Elle a nommé un groupe de travail ad hoc. Le SEV a refusé de participer à ces travaux, estimant que les statuts actuellement en vigueur sont bons et qu'il n'y a pas lieu de les réviser (se doutant bien que dans l'esprit de la direction de l'entreprise révision rime avec libéralisation). Les travaux de la commission ad hoc semblent s'être enlignés. « Cette révision des statuts, depuis le temps qu'on en parle, c'est en quelque sorte la traversée de la rade des tpg » a commenté ironiquement le président du jour Michel Viret. La section reste très attentive au dossier.

Amélioration salariale

Parmi les succès syndicaux de l'année 2012, Michel Viret évo-



Michel Viret et Valérie Solano à l'écoute des membres lors de l'assemblée générale du 10 décembre.

que l'obtention d'une classe salariale supplémentaire pour le personnel du service technique des tpg. Cette progression concerne quelque 80 collègues sur les 120 du service. « Ce n'est pas 100 % satisfaisant, mais nous avons fait un pas en avant et nous allons continuer à nous battre » a commenté Michel Viret.

Caisse de pension

Aïe, là ça fait mal. Le taux de couverture de la Fondation de prévoyance en faveur du per-

sonnel des tpg est trop bas. Il faudra procéder à une recapitalisation. Employeur et employés vont devoir passer à la caisse. Parmi les mesures prévues, Michel Viret relève l'augmentation du nombre d'années de cotisations « on devrait passer de 40 à 41 ans de cotisations ». Dès le mois de février, les employés de l'entreprise seront informés de manière précise sur les mesures de recapitalisation.

Incivilités

Plusieurs conducteurs ont pris la parole pour dénoncer les nombre toujours croissant d'incivilités dont ils sont victimes à l'intérieur et à l'extérieur des véhicules. Gilbert D'Ales-

sandro rappelle l'importance de déposer plainte d'office lors de chaque agression commise à l'encontre des conducteurs. En ce qui concerne les incivilités commises par les usagers de la route (parcage sauvage, priorités coupées, insultes, etc.), l'assemblée a mandaté le comité pour qu'il sollicite un rendez-vous avec la direction des tpg. But de cette rencontre: faire prendre conscience à la direction des points noirs qui perturbent au quotidien le travail des conducteurs. Pour qu'elle intervienne auprès des autorités cantonales afin qu'elles veillent à une meilleure application des règles de la circulation.

Alberto Cherubini

Une fête réussie

Le dimanche 16 décembre a eu lieu à la Salle du Palladium à Genève l'Arbre de Noël syndical (une tradition plus que centenaire de la section SEV tpg). Malgré le fait que la direction des tpg avait organisé le même jour la fête de Noël de l'entreprise, l'Arbre de Noël syndical a connu un succès sans précédent. Plus de 500 personnes se sont retrouvées au Palladium. Félicitation au comité d'organisation et à son président Marc-Edouard Wütrich (photo) pour cette réussite. Durant cette fête, la section SEV



tpg a même enregistré 5 nouvelles adhésions. Merci Papa Noël !

AC

Hausse des cotisations

Suite à la décision d'augmenter de 2 fr. 20 la cotisation centrale du SEV, l'assemblée générale de la section SEV tpg a décidé d'arrondir ce montant à 3 francs. Ainsi la cotisation à la section passe de 3 fr. 80 à 4 fr. 60. Désormais, la cotisation mensuelle pour un membre actif des tpg s'élève au total à 37 francs. C'est le prix à payer pour une défense efficace des droits collectifs et individuels des travailleurs.

Plus de 50 adhésions en 2012

Le dernier numéro de l'« Echo Syndical », le journal d'information de la section SEV tpg, a titré son éditorial « Une année d'actions ». Ce texte résume l'intense activité de la section durant l'année 2012. « Ce fut une rude année que celle-ci pour l'exploitation, le nouveau réseau et ses problèmes au

début de l'année ont imposé aux chauffeurs d'avoir des épaules solide pour assumer à la fois la conduite et la grogne des usagers ».

Cet édito révèle que plus de 50 collègues travaillant aux tpg ont rejoint le SEV en 2012. Au total, la section SEV tpg compte plus de 620 membres.

AC

Concilier vie familiale et vie professionnelle

« On a décidé, avec mon épouse, de travailler les deux et d'assumer entièrement, à deux, l'éducation de nos enfants. »

Patrick Rosat



Patrick Rosat, chef de train à Lausanne.

Temps partiel : un homme sur sept seulement

Le temps partiel permet à de nombreuses familles de s'occuper des enfants quelques jours par semaine. Cependant, ce temps partiel est surtout utilisé par les femmes, qui restent majoritairement à la maison et se chargent des tâches familiales. La comparaison des salaires hommes/femmes y est bien sûr pour quelque chose mais aussi les mentalités. La CCT CFF prévoit l'encouragement au temps partiel mais qu'en est-il en réalité ? Que faut-il faire pour qu'il y ait une réelle égalité des tâches entre hommes et femmes ?

Actuellement, plus de la moitié des femmes qui exercent une activité professionnelle ont un emploi à temps partiel (57,8% en 2011), contre seulement un homme sur sept (13,6% en 2011). Le travail à temps partiel est ainsi caractéristique de

la vie professionnelle des femmes. Un poste à temps partiel est souvent synonyme de conditions d'emploi précaires, d'une couverture sociale insuffisante (caisse de pension par exemple puisqu'on ne cotise au 2^e pilier qu'à partir d'un certain montant, qui est de

21 060 francs en 2013), d'obstacle à une formation continue et à la réalisation d'une véritable carrière. Mais le travail à temps partiel permet aussi d'assumer par ailleurs d'autres activités, comme de consacrer du temps aux enfants, aux tâches familiales en général ou

de s'occuper de personnes ayant besoin d'assistance (parents ou autres).

La grande évolution des dernières décennies est qu'on est passé peu à peu du modèle de base « papa travaille à 100% et maman est à la maison » à « papa travaille à 100% et ma-

man travaille à temps partiel ». C'est ce modèle-là qui domine actuellement et le modèle « papa travaille à temps partiel et maman aussi » est encore très rare en Suisse.

Hes/OFS

INFO

Les CFF disent l'encourager, mais...

Aux CFF, il y a 12,8% (chiffres de 2011) de personnes travaillant à temps partiel. Dans le détail, il y a 45% de femmes qui sont à temps partiel et 7% d'hommes. Patricia Claivaz, porte-parole, explique que le temps partiel fait partie d'un vaste programme pour promouvoir l'égalité des chances, qui a démarré en 2009. Quant aux formations à temps partiel proposées chez les agents de train et les mécanos, elles sont encore en phase de tests. La classe de mécanos à temps partiel a eu lieu en 2012 (en Suisse allemande, avec 12 élèves dont 4 femmes, car trop peu d'intéressés en

Suisse romande) et devrait être reconduite en 2013. Quant à celle des agents de train, les inscriptions ne sont pas bouclées. Patricia Claivaz explique également que le temps partiel se généralise dans l'administration mais aussi sur le terrain, avec par exemple 400 des 2451 mécanos du trafic Voyageurs qui sont à temps partiel (80 ou 90% en général). Chez les agents de train également, leur nombre est en augmentation. Quant à la question de savoir s'il y a des métiers où le temps partiel n'existe pas ou n'est pas possible aux CFF, Patricia Claivaz répond que le temps partiel est possible

même pour les métiers de l'exploitation avec des tours de service. Ce sont selon elle surtout des questions de planification au sein du team et financières pour le collaborateur qui entrent en jeu.

Bâtons dans les roues ?

Pour Claude Gaille, président ZPV Léman, c'est un sujet ardu : « Aux CFF, toutes les personnes qui sont employées à temps partiel sont sans arrêt harcelées par la hiérarchie. Les règles changent tous les six mois et on fait porter le chapeau du manque de personnel aux CFF en premier lieu au personnel employé à temps partiel. On peut

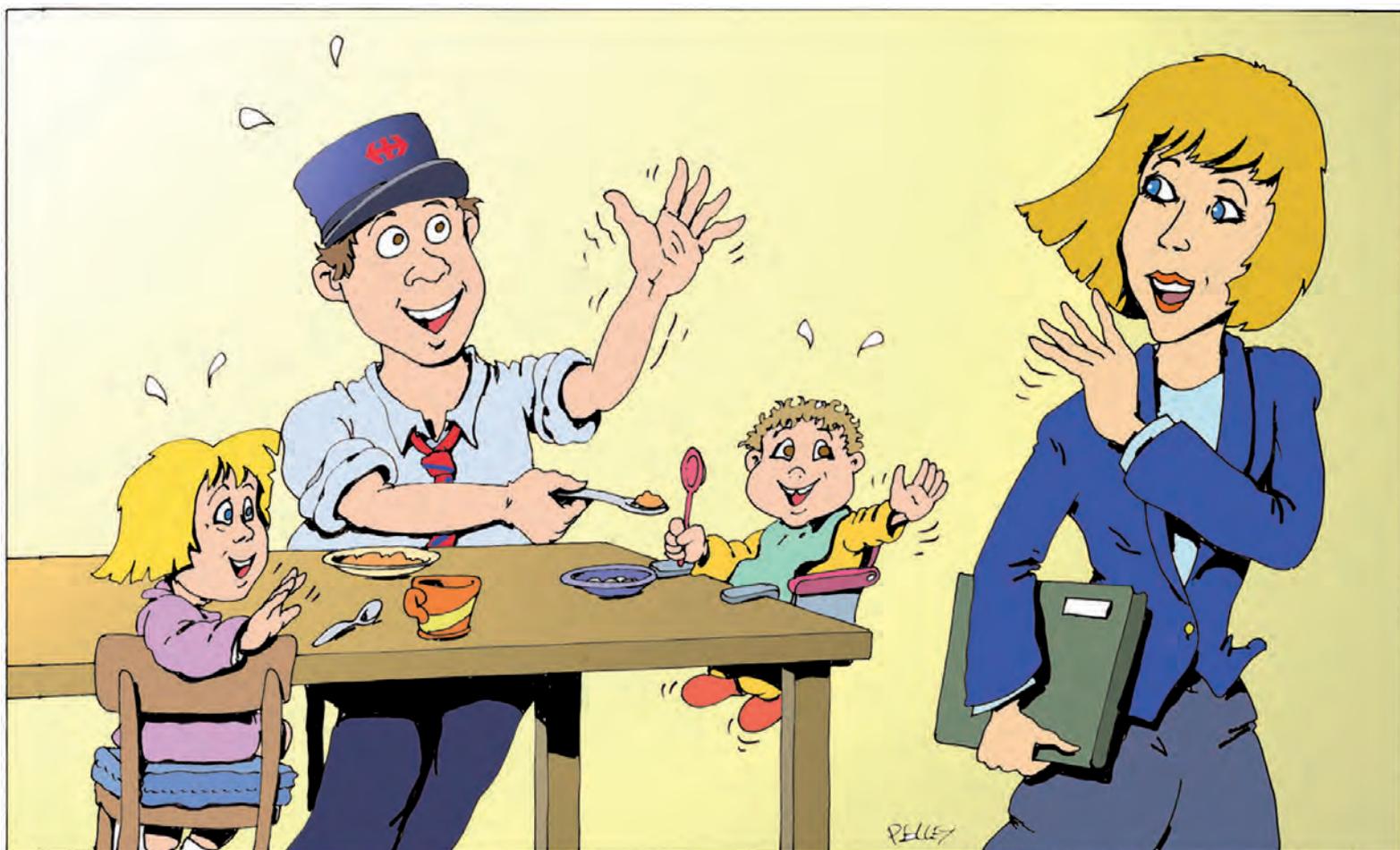
résumer en disant que ce n'est vraiment pas une chance d'être à temps partiel aux CFF ! » Pour Claude Gaille, le personnel à temps complet est bien protégé et les CFF cherchent les failles possibles du côté des temps partiels. L'exemple de Patrick Rosat et son épouse (page 11) est assez net. Il faut pouvoir compter sur l'empathie du supérieur direct sinon, c'est vite compliqué. Pour Urs Mächler, fraîchement élu président de la LPV, il y a également des cas de mécanos de locs qui travaillent à temps partiel et cela ne pose pas de problème au sein des CFF.

Ce que dit la CCT CFF:

– art. 27, alinéa 3: Une attention particulière est vouée aux besoins des collaborateurs ayant des obligations familiales et d'entretien.

– art. 60, alinéa 4: Le travail à temps partiel est encouragé à tous les niveaux et sous toutes ses formes.

L'ordonnance relative à la loi sur la durée du travail (OLDT) dit à l'art. 15, alinéa 4: Les époux travaillant dans la même entreprise peuvent demander à prendre simultanément les dimanches de repos et, si possible, les autres jours de repos qui leur sont accordés.



Papa reste à la maison et maman va travailler, un modèle encore assez rare en Suisse.

INFO

la distinction faite par les syndicats

Le mouvement syndical fait la différence entre le temps partiel comme forme de précarité (par exemple le travail sur appel, majoritairement féminin) qui est dénoncé, et celui qualifié (qui suppose aussi un certain revenu) qui est soutenu comme un instrument qui favorise la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Et qui favorise l'égalité des chances entre hommes et femmes.

A l'occasion du Congrès des femmes USS des 20 et 21 novembre 2009, des revendications ont été définies insistant davantage sur les conditions cadres à garantir aux femmes pour pouvoir concilier famille et profession, que sur la notion de temps partiel. Dans le document « *Emploi et famille: un casse-tête quotidien* » (août 2010), on présente un manifeste en 6 points qui demande d'intervenir sur les horaires et sur l'organisation du

travail, trop souvent définis selon des exigences masculines, de relancer la discussion sur la durée hebdomadaire du travail, d'établir des modèles sur la répartition du travail rémunéré et non rémunéré, d'améliorer les assurances sociales et les indemnités de perte de gain en cas de maternité, de renforcer les structures d'accueil extrafamiliales (comme les crèches).

Il faut aussi citer la thèse comme quoi le temps partiel est un obstacle à l'élimination des inégalités et compromet l'objectif principal qui est de réduire le temps de travail hebdomadaire, à savoir d'arriver à 35 heures. Le temps partiel, caractérisé par sa flexibilité individuelle, peut aussi être un piège pour les femmes, les privant de la garantie d'une vie décente.

frg/Hes

Papa et maman travaillent aux CFF

« Tout allait bien jusqu'en novembre »

Patrick et Astrid Rosat travaillent tous deux comme chefs de train au dépôt de Lausanne, elle à 50% et lui à 90%. Ils se sont connus aux CFF. Le couple a fait le choix de ne pas recourir à la crèche ou à une maman de jour mais plutôt de travailler à temps partiel pour élever leurs deux enfants, âgés de 9 ans et 6 ans et demi.

C'est tout d'abord Astrid qui est passée à 50%. Ils arrivent à se croiser en alternant leurs horaires, à savoir que lorsque lui travaille le matin, elle travaille le soir. Ses horaires du matin à elle engendrant un

problème deux jours par mois, où elle n'arrivait pas à rentrer à temps pour prendre le relais avant que son mari ne parte travailler, celui-ci a donc demandé également un temps partiel et travaille désormais à 90%. Patrick Rosat souligne que « l'entreprise les a toujours bien aidés jusqu'à présent. On a pu passer sans problème au temps partiel tous les deux ». Ce qui permet à Patrick et Astrid de partager les tâches familiales. Patrick emmène les enfants à l'école, va les chercher, prépare les repas, etc. Pas de nounou dans cette famille, le couple assume tout. Seulement voilà, au mois de novembre dernier, leur chef les informe qu'une directive a changé et que l'organisation actuelle doit être revue au changement d'horaire 2012/

2013. « Un chef de Zurich a décidé que les temps partiels devaient faire autant de week-ends que ceux qui sont à 100%. Ce qui fait que ma femme travaille quand je suis en congé. Avant on arrivait à avoir nos week-ends en famille. Dès février (jusque-là, le chef régional continuera à arranger le couple), si on ne se bat pas contre ça, on n'aura plus de week-ends ensemble », explique Patrick Rosat. C'est pourquoi il a demandé de l'aide au syndicat. « On a droit à une rotation annuelle. Cela fonctionnait bien et on n'embêtait pas l'entreprise. Cela ne donne vraiment pas envie de travailler à temps partiel. Si on doit faire autant de week-ends que ceux qui sont à 100%, ça va en décourager plus d'un. »

Le projet « Teilzeitmann » – encouragement au temps partiel chez les hommes

« Le temps partiel est enrichissant »

Jürg Wiler, coresponsable du projet « Teilzeitmann » (uniquement en Suisse allemande), explique pourquoi le fait que les hommes travaillent davantage à temps partiel est bénéfique pour les employeurs et les femmes.



Après quelques années dans l'aviation, le fret aérien et l'aide auxiliaire, Jürg Wiler, 51 ans, a été durant 16 ans journaliste et durant 8 ans chargé de communication pour l'Union patronale suisse. En 2012, il est devenu coresponsable du projet « Teilzeitmann ». Il travaillait lui-même à temps partiel afin de s'occuper de ses enfants, qui ont 15 et 12 ans. Depuis, il a augmenté son temps de travail à 80 %.

■ **contact.sev: Pourquoi le bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes soutient-il votre projet?**

Jürg Wiler: Car celui-ci est important pour l'égalité. Plus il y a d'hommes qui travaillent à temps partiel, plus il y a de femmes bien qualifiées qui peuvent aussi le faire.

■ **Et quels sont les avantages pour les hommes?**

Il y en a beaucoup. Bien sûr le temps partiel ne rend pas la

vie plus simple mais il l'enrichit. Lorsqu'on a d'autres activités en dehors du travail, comme par exemple s'occuper de ses enfants, on acquiert d'autres compétences, on devient plus communicatif, plus empathique, plus flexible et capable de gérer les conflits. La distance avec le côté professionnel autorise alors des pensées différentes: « Qu'est-ce qui est vraiment important pour moi? » En résumé, les hommes amélorient ainsi leur qualité de vie.

■ **Celui qui réduit son pourcentage de travail gagne aussi moins et tout le monde ne peut pas se le permettre. Ce n'est pas un hasard si parmi les exemples cités dans votre campagne, il n'y a pas de personne travaillant dans les domaines à bas salaires?**

Nous sommes conscients que nous n'arrivons à toucher que la moitié des hommes avec cette campagne. L'autre moitié ne peut effectivement pas se permettre de travailler à temps partiel, même si l'épouse travaille aussi. C'est un fait que le temps partiel est beaucoup moins pratiqué dans des domaines comme la construction et l'industrie que dans la formation, le journalisme ou les administrations publiques. Et dans les domaines à bas salaires, il n'y a guère d'hommes qui puissent réduire leur temps de travail pour s'occuper de leurs enfants.

■ **C'est encore plus difficile pour les pères après une séparation, n'est-ce pas? Travailler à temps partiel et être actif dans l'éducation des enfants devient alors**

quasi impossible...

Vu le taux de séparation de 50 %, c'est un thème important. Après une séparation, c'est toujours plus difficile financièrement, puisqu'on doit quasi tout payer à double. Cela peut devenir alors compliqué pour quelqu'un qui travaille à temps partiel. Par contre, celui qui s'implique beaucoup dans la vie de famille est en meilleure position lors d'une séparation pour ne pas devenir qu'un simple « payeur ».

■ **Y a-t-il des fonctions chez les cadres moyens ou supérieurs qui sont vraiment incompatibles avec le temps partiel?**

Selon notre expérience, le temps partiel est possible dans toutes les fonctions. Les entreprises doivent prendre des précautions pour les cas de maladie ou accident, les absences doivent pouvoir être

possibles. Et chez les chefs, on pratique le temps partiel depuis longtemps puisque parallèlement à leur activité principale, beaucoup assument des mandats dans des conseils d'administration ou des heures d'enseignement. Et auparavant il y a aussi beaucoup d'absences en raison du service militaire. Malgré les smartphones et les bureaux virtuels, le besoin de la présence au bureau est encore très marqué en Suisse: beaucoup de directions attendent de leurs employés une présence de cinq jours par semaine au bureau.

■ **Est-ce que les hommes travaillant à temps partiel doivent continuer à craindre de ne pas bénéficier de la même formation continue et des mêmes possibilités d'avancement que les autres?**

Concernant l'accès à la formation continue, ce qui compte surtout c'est qu'on fournisse de bonnes prestations et ce n'est pas un problème dans notre cas: des études allemandes ont même montré que les collaborateurs qui veulent et qui peuvent travailler à temps partiel sont plus motivés, plus productifs et moins souvent malades. Concernant la carrière par contre, il est vrai que le temps partiel bloque un peu. Mais plus on mettra en place des modèles de temps partiel, moins cela aura des conséquences négatives sur la carrière. Le temps partiel peut aussi n'être qu'une phase dans la vie d'un homme: après un certain temps auprès de la famille, il peut à nouveau se lancer plein gaz dans sa vie professionnelle. Notre projet vise surtout les hommes entre 30 et 40 ans, qui veulent s'impliquer davantage dans l'éducation de leurs enfants.

■ **Comment réagissent les employeurs face à cette campagne?**

Jusqu'à présent, nous avons autant de signaux positifs que négatifs. Si des expériences positives ont été faites au sein d'une entreprise, c'est bien vu. Mais certains préfèrent continuer à faire comme ils ont toujours fait: c'est la sécurité pour l'entreprise et il ne faut pas changer. Et cela malgré des études faites en Suisse qui montrent que le temps partiel est rentable économiquement. Plusieurs employeurs ont remarqué cela et proposent désormais du temps partiel. Chez d'autres, il y a encore beaucoup de travail de persuasion à faire.

INFO

Le projet « Teilzeitmann » veut encourager le temps partiel chez les hommes. Selon un sondage de Pro Familia, 90 % des hommes suisses souhaiteraient travailler à temps partiel, mais seuls 13 % le font. L'objectif du projet est d'arriver à un pourcentage de 20 % d'hommes à temps partiel d'ici à 2020. C'est **männer.ch** (association faitière des organisations masculines et paternelles de Suisse) qui porte le projet, projet financé par le bureau fédéral de l'égalité des femmes et des hommes. Le site **www.teilzeitkarriere.ch** regroupe des conseils et autres check-lists pour

débuter dans le temps partiel ainsi que des portraits des hommes présentés dans la campagne. De plus, le site recense plus de 8000 postes de travail à temps partiel en Suisse. Une exposition itinérante fait aussi partie de la campagne: elle s'arrêtera en 2013 une semaine durant dans de nombreuses grandes entreprises de Suisse allemande. En Suisse italienne, il y a une campagne similaire: **www.tempochetrovo.ch** Rien n'existe pour l'instant en Suisse romande, même si l'approche suisse allemande intéresse beaucoup les médias romands.

Fi/Hes

Interview: Markus Fischer/Hes

Sous-fédération VPT

Mercredi 30 janvier Lucerne	■ Journée branche navigation	Veillez vous inscrire au plus tôt auprès de votre président de section. <i>Comité central VPT</i>
Jeudi 28 février Olten	■ Journée branche bus	Veillez vous inscrire au plus tôt auprès de votre président de section. <i>Comité central VPT</i>
Jeudi 7 mars Olten	■ Journée branche chemin de fer	Veillez vous inscrire au plus tôt auprès de votre président de section. <i>Comité central VPT</i>
Mardi 19 mars Région Jungfrau	■ Journée branche tourisme	Veillez vous inscrire au plus tôt auprès de votre président de section. <i>Comité central VPT</i>
Mercredi 20 mars Olten	■ Journée branche retraités	Veillez vous inscrire au plus tôt auprès de votre président de section. <i>Comité central VP</i>

Sections

Mardi 26 février 19 h 00 Lausanne Maison du Peuple	■ vpt tl Assemblée générale statutaire	L'ordre du jour sera affiché dans les locaux de service en début février. Un des points sera consacré aux élections avec le renouvellement du comité de section dont le président et le caissier ! Election des membres et délégués. On rappelle que les candidatures sont les bienvenues ! Critiquer c'est facile, mais agir et participer c'est mieux... Le même soir, il y aura l'assemblée statutaire du GESTL et de la Caisse aux décès ! RÉSERVEZ cette date et venez nombreux ! Les absents auront tort ! <i>Le comité</i>
Dimanche 5 mars 17 h 00 Glis Restaurant Malteserkreuz	■ LPV Brigue Assemblée générale	Tous les collègues actifs et retraités sont cordialement invités à participer à cette assemblée générale. L'ordre du jour sera affiché dans les locaux de service. Nous comptons sur une nombreuse participation. <i>Le comité</i>

Décès

Jean-Pierre Champerlin, ouvrier spécialiste, Lutry; décédé le 14 décembre dans sa 65^e année. VPV Lausanne.

René Desbiolles, ancien chef de secteur TBT, Châteline; décédé le 15 décembre dans sa 91^e année. PV Genève.

Robert Druey, chef du mouvement, Torgon; décédé le 8 décembre dans sa 78^e année. PV Vaud.

Anna Ducret, Yverdon-les-Bains; décédée le 23 décembre dans sa 91^e année. PV Vaud.

André Durussel, ouvrier spécialiste, Yverdon-les-Bains; décédé le 3 janvier dans sa 91^e année. PV Vaud.

Samuel Liechti, contrôleur, Nidau; décédé le 20 décembre dans sa 88^e année. PV Biel-Bienne.

Ida Maillat, veuve de Fernand, Porrentruy; décédée le 7 janvier dans sa 93^e année. PV Jura.

Georges Pahud, suppléant de chef de station, Loveresse; décédé le 19 décembre dans sa 87^e année. PV Jura.

André Polier, chef monteur, La Chaux-de-Fonds; décédé le 29 décembre dans sa 80^e année. PV Neuchâtel.

Marguerite Redard, veuve de Roger, Lausanne; décédée le 4 janvier dans sa 88^e année. PV Vaud.

Jean-Pierre Roulier, conducteur d'automobile, Yverdon-les-Bains; décédé le 25 décembre dans sa 79^e année. PV Vaud.

Claudine Sturniolo, veuve de Filippo, Petit-Lancy; décédée le 13 décembre dans sa 54^e année. VPT TPG retraités.

René Zollinger, agent du mouvement, Vernayaz; décédé le 8 décembre dans sa 80^e année. PV Valais.

Pensionnés

**Mardi
29 janvier
Bienne
Restaurant
Olympia**

■ **Amicale des pensionnés du Jura bernois et de Bienne romande**

Sortie n° 1

2013... Nouvelle année, nouvelles rencontres. Tout d'abord je vous souhaite à toutes et à tous une bonne et heureuse année et une bonne santé. N'oubliez pas la première rencontre le mardi 29 janvier 2013 au restaurant Olympia à Bienne. Vous êtes tous les bienvenus avec vos bonnes résolutions ainsi que votre bonne humeur... En espérant que vous avez tous bien passé le cap de la nouvelle année. A tout bientôt.

Votre dévoué serveur: Jacques

Loisirs

**Du 3 au
16 février dès
10 h 00
Münchenstein**

■ **USSC Quilles**

22^e Championnat bâlois
ASQC à Münchenstein

Restaurant
Kegelcenter
Euchfeld

Renseignements: Felix Fontana
f.fontana@balcab.ch

CQ Kosmos Bâle

■ PV Genève

La fête a réuni 124 collègues

Présents 124, soit la totalité des places disponibles dans notre salle de l'UOG. Ce jeudi 12 décembre, à 10h45, le président Serge Anet ouvre la fête. Il fait part de quelques brèves informations.

Décès: A ce jour, pour l'année 2012, nous comptons 15 décès.

FVP: le «bon» des CFF pour 2013: valeur 100 fr.; selon le décompte 2011, 18 300 «bons» ont été échangés (le crédit des CFF, de 1,8 millions, a donc été épuisé); la carte multijours passe de 170 à 180 fr.

CPS: légère détente au niveau du taux de couverture, mais, pour les actifs, la pression financière ne se relâche pas!

AVS+: initiative pour une augmentation des rentes de 10%, nous (PV) devrions nous «bousculer» au portillon des signatures!

Partie récréative, avec la distribution des diplômes SEV:

- pour 40 années: Jean Aeby, Jacques Allmendinger, Edouard Casas, Eric Cornamusaz, Maria Loison;
- pour 50: Alfred Marti, René Balmer, Claude Bersier, Bernard Demierre, Gilbert Renevey, Monique Wehrli;
- pour 60: Arnold Burger, Robert Dumas, Henri Favre.

Pour l'inscription, votre comité vous a demandé la somme de 12 fr., soit 10 fr. pour le repas et 2 fr. pour la solidarité. Cette année, ce sera l'Aide Suisse aux Montagnards, la caisse de section arrondira la somme à 500 fr.

En cuisine, nous travaillons sous la direction de notre ami José de l'UOG.

Pour le dessert, notre membre André Balmer a voulu répondre «présent» avec ses glaces et autres sorbets (André se relève d'une longue opération).

Bonne guérison et merci André!

Serge remercie les travailleuses de l'ombre, les épouses des «comitards»!

Il nous invite à passer à l'apéritif, avec le concours de l'orchestre des «Triolets» (de notre ami Roger Wyss). Bonnes fêtes à tous!

Bob



Quelques diplômés de 2012, de gauche à droite: René Balmer, Bernard Demierre, Eduardo Casas, Eric Cornamusaz, Jacques Allmendinger, Arnold Burger.

■ Courrier des lecteurs

Renouvellements de contrats aux CFF

Je suis chef d'équipe au sein du service des câbles à Genève. Je travaille depuis juillet 2010 à la gare de La Praille où nous avons complètement changé l'enclenchement électrique. Avant de venir renforcer les équipes de Genève, j'étais rattaché au service des câbles de Lausanne. Je suis dans ma 28^e année de fonction et j'ai toujours dirigé des collaborateurs d'entreprises privées. Ces ouvriers bénéficient d'un statut spécial, sous forme d'un contrat de prestation renouvelé d'année en année. Avec le temps, certains collaborateurs d'entreprises privées travaillent chez nous depuis 20 à 30 ans pour les plus anciens, ayant bien des responsabilités que ce soit en tant que chefs d'équipe ou chefs de sécurité. Les CFF, dans leur bon droit, remettent en concurrence ces

différentes entreprises privées en faisant de nouveaux appels d'offre, évitant ainsi qu'un monopole ne s'installe. Oui, mais voilà, à la fin de l'année 2012, nous avons vécu un événement assez particulier. Des appels d'offre ont été envoyés aux entreprises privées. L'entreprise qui nous loue les services des hommes basés sur Genève les a convoqués à fin octobre pour leur faire signer une lettre de démission!!! Petite parenthèse pour signaler que c'est parfaitement leur droit d'agir ainsi. Je vous laisse dès lors imaginer l'ambiance qu'il peut y avoir dans des équipes d'ouvriers, une vingtaine, qu'on a licenciés pour la fin de l'année et qui doivent continuer leur travail comme si rien ne s'était passé. Pour la plupart des hommes mariés et pères de famille. Le compor-

tement de ces hommes a été remarquable et à aucun moment le rythme de travail ne s'en est trouvé affecté. Chapeau bien bas, Messieurs. Finalement, ce n'est que le 11 décembre, soit 4 jours avant de partir en vacances, que nous avons su que leurs contrats étaient renouvelés!

Quel enseignement tirer de pareil événement? Que les CFF renouvellent leurs contrats, c'est tout à fait normal. Par contre, il y a la manière qui est inadmissible pour toutes les personnes qui ont dû subir ces soucis bien légitimes. Autre enseignement et triste constat: il y a aujourd'hui au sein de notre régie un fossé d'incompréhension entre les bureaux et la réalité du terrain. Bonne année à tous...

Bernard Martin, Penthas

■ SBV Valais

Visite de la Lonza à Viège

Pour son assemblée d'automne, le comité de la section SBV Valais, sous l'impulsion de son président René Büchel, a donné rendez-vous dans les ateliers Lonza à Viège. Bernhard Imhof, président de l'Union syndicale du Haut-Valais et membre de la Peko division Voyageurs, a été invité à participer à cette assemblée.

Les participants ont pu entendre Renzo Cicillini, porte-parole du site viégéois de Lonza, qui leur a présenté les activités du principal employeur haut-valaisan.

Commission du personnel

Suite à la présentation des activités du groupe chimique et pharmaceutique, Erich Bregy, président de la commission ouvrière de l'usine, a parlé de la structure et du fonctionnement de sa commission. Il a insisté sur l'importance de main-

tenir des liens forts entre la commission du personnel et le syndicat. Cette union revêt une haute importance pour la défense des droits des travailleurs, surtout lorsque l'entreprise traverse une période de crise comme c'est le cas actuellement chez Lonza, a souligné Erich Bregy durant l'assemblée de la section.

Une assemblée réussie

Après l'assemblée, place à la convivialité. L'apéritif a été offert par la Lonza et le repas a été pris dans un restaurant proche de l'entreprise. Nul doute que les participants garderont un excellent souvenir de cette assemblée qui leur a permis de visiter l'usine Lonza et de dialoguer entre collègues romands et alémaniques. Vraiment, une assemblée très réussie!

Gilberte Imboden

INFO ASSURANCES

Le report d'imposition d'un gain immobilier

Lors de la vente d'un bien immobilier appartenant à la fortune privée, le vendeur doit s'acquitter d'un impôt spécial, appelé impôt sur le gain immobilier. Il s'agit d'un impôt unique perçu par le canton ou la commune du lieu de situation de l'immeuble.

Lorsque plusieurs personnes participent à une aliénation (par exemple, sociétés simples, communautés de copropriétés, cohéritiers et cohéritières), chacune d'entre elles est imposable sur sa part de la propriété aliénée et donc individuellement tenue de déposer une déclaration d'impôt dûment remplie.

Il en va de même des époux et des partenaires enregistrés, qui sont imposés sur leurs parts respectives de propriété inscrites au registre foncier; il n'y a pas de cumul des gains immobiliers, d'imputation des pertes, ni de responsabilité solidaire entre époux et entre partenaires enregistrés.

Calcul de l'impôt sur les gains immobiliers

Tout actif immobilier situé dans le canton. Le propriétaire d'une villa ou d'un appartement détenu dans sa fortune privée sera donc imposé sur le bénéfice

net réalisé lors de sa vente. Le calcul du gain en capital imposable se fonde sur la différence entre l'investissement initial et le produit de la vente. Les investissements visant à augmenter la valeur d'un bien immobilier s'ajoutent à l'investissement initial. Si le produit de la vente est supérieur à l'investissement initial, la différence est soumise à l'impôt sur les gains immobiliers.

Le taux de l'impôt est dégressif en fonction de la durée de détention du bien par le vendeur et peut même atteindre 0% selon le nombre d'années de possession avant l'aliénation.

Plus cette durée est longue, plus l'impôt sur les gains immobiliers diminue. Certains cantons se basent sur les années entières,

d'autres sur les mois. Il vaut donc la peine de choisir judicieusement le moment où la vente aura lieu. L'impôt sur les gains immobiliers est régleménté au niveau cantonal, avec des taux qui peuvent différer. Renseignez-vous sur les taux en vigueur auprès de votre autorité fiscale.

Report de l'impôt en cas de emploi

Si vous réinvestissez le produit de la vente dans l'acquisition d'un nouveau bien immobilier, vous pouvez demander aux autorités fiscales un report de l'impôt sur les gains immobiliers. Les autorités fiscales taxeront vos gains immobiliers, mais le paiement effectif de cet impôt sera provisoirement suspendu. Pour

bénéficier de ce report, il n'est pas nécessaire que le emploi soit immédiat. A cet égard, les cantons appliquent des temps d'attente différés, allant de un à cinq ans.

Représentent des «impenses», les dépenses supportées par le vendeur en vue d'augmenter la valeur du bien. Entrent notamment dans cette définition les travaux à plus-value

effectués durant toute la durée de possession du bien, les frais de notaire, ainsi que le droit de mutation payé lors de l'achat de l'immeuble. Les travaux et frais d'entretien ne constituent pas quant à eux des impenses, mais ils sont en principe déductibles lors de l'imposition annuelle

du revenu. Seules les factures originales étant en principe prises en considération par l'administration fiscale, il convient de les conserver durant toute la durée de possession du bien. A défaut certains frais ne pourront pas être invoqués comme impenses le moment venu.

L'impôt sur les gains immobiliers privés n'est pas prévu en matière d'impôt fédéral direct.

Le différé d'imposition ne correspond pas à une exonération fiscale, mais à un simple report d'impôt. En d'autres termes, en cas de revente ultérieure, tant la plus-value dégagée par l'immeuble de remplacement entre son achat et son aliénation, que celle dégagée par l'immeuble remplacé seront imposées. A moins qu'il y ait à nouveau motif de report de l'impôt.

Nous vous souhaitons nos meilleurs vœux de santé et de bonheur pour 2013.



Vincent Di Blasi.

Di Blasi Vincent
Conseiller financier diplômé IAF
Conseiller membres SEV

RPV Lausanne

On continue à vouloir diviser le personnel pour régner

L'assemblée d'automne de la section RPV Lausanne a eu lieu le 10 novembre à Bussigny, au café-restaurant de l'Hôtel-de-Ville.

Le président a ouvert l'assemblée à 17 h 30 et souhaite la bienvenue aux 17 membres présents. Aucune modification de l'ordre du jour n'est apportée. Le procès-verbal de l'assemblée de printemps 2012 est approuvé par l'assemblée.

Rapport du président

Le président présente son rapport. « Concernant la situation de la gare de Lausanne, nous ne savons rien de nouveau, mis à part le projet SOPRE qui va bientôt être mis en place. Une séance d'information a lieu le 22 novembre. Concernant Toco, il y a une chose importante à dire, je suis très déçu au sujet des personnes concernées (mécaniciens A+). A Lausanne, dans notre section, on a remarqué que la solidarité est trop faible, il y a trop d'individualisme. Si nous continuons à travailler de cette manière, nous ne pourrions plus continuer à nous défendre afin de faire pression et tourner le problème en notre faveur. Suite à une discussion avec le négociateur syndical et avec les mécaniciens de manœuvre concernant le descriptif des postes à Lausanne, on fait des tours complets et des prestations pour une fonction plus élevée. Je suis allé discuter avec les personnes qui ont négocié avec les CFF, elles m'ont dit clairement que nous aurions eu un bon atout et un argument solide, du fait que nous faisons des choses qui ne sont pas inscrites dans notre descriptif de poste. Nous avons constaté que des personnes ont écrit des lettres individuelles. Mais trois personnes n'ont rien fait individuellement. Quand elles ont reçu une réponse de

Berne, deux ont signé. Celui qui restait ne pouvait plus lutter seul. Comme le 22 novembre il y aura une séance d'information, s'il y a des points qui ne conviennent pas, est-ce que nous allons partir dans tous les sens et faire n'importe quoi, ou on se met tous ensemble, on discute et on se met d'accord? Qu'en pensez-vous? Pour le futur, moi, ce que j'aimerais, c'est que l'on soit beaucoup plus solidaires et qu'on discute ensemble, et



« Dans les bureaux, c'est ça qu'ils veulent, que les gens soient divisés pour faire comme bon leur semble. »

pas qu'on aille chaque fois seul. Parce que dans les bureaux, c'est ça qu'ils veulent, que les gens soient divisés pour faire comme bon leur semble.

Concernant le projet des évaluations, il a été accepté; donc l'entretien (l'évaluation) que nous avons eu est validé et va aller de l'avant.

La Caisse de pensions CFF a annoncé des changements au 1^{er} octobre 2012; nous avons tous reçu à la maison un descriptif des nouvelles mesures. Si quelqu'un ne comprend pas, il est prié de s'adresser au secrétariat régional SEV à St-Martin (Lausanne) pour une explication.

Pour toutes les personnes assurées auprès de SEV Assurances, c'est Helvetia qui a repris toutes les polices d'assurances, les collègues intéressés ont tous été avertis par écrit.

La réorganisation de CFF Cargo est toujours en cours. L'entreprise a promis qu'il n'y aura pas de licenciements, toutes les personnes concernées seront convoquées par leur chef. Je viens de recevoir la nouvelle réglementation des cotisations SEV 2013, elle sera affichée dans le local de manœuvre.»

Commission du personnel

Après le président de section, c'est au représentant de la commission du personnel (Co-Pe) de prendre la parole. « Le plus gros problème c'est SOPRE, mais je ne vais rien dire parce que SOPRE sera expliqué durant la séance d'information du 22 novembre. J'espère que tout le monde viendra. N'hésitez pas aussi à poser toutes les questions que vous avez en tête, parce que le gros problème à l'heure actuelle c'est la répartition. Comment vont-ils nous aviser? Comment allons-nous faire des demandes de

congé parce que tout doit se faire électroniquement? C'est toujours pas réglé et c'est pour ça que je vous invite tous à participer à la séance d'information.»

Transfuges de Lausanne-Triage

Un collègue de Lausanne-Triage a demandé si c'était possible de venir dans notre section parce que là-bas ils n'ont plus de comité et plus rien ne se passe. Suite à un accord du comité, nous avons aussi voulu avoir l'avis des membres présents. Les membres ont donné leur aval au transfert des membres SEV de Lausanne-Triage dans la section RPV Lausanne-Gare. Suite à cette décision des membres, nous avons désigné, avec son accord, Stéphane Kohler comme représentant de la section Lausanne-Triage. Le président clôt l'assemblée à 18 h 45.

Le secrétaire: Gilles Favre

■ PV Vaud

Fête de Noël

Mercredi 5 décembre, la Salle des Cantons du Buffet de la Gare de Lausanne était pleine pour notre traditionnelle fête de Noël. Après un véritable concert offert par les Cuivres du Talent au grand complet, nos président et vice-président souhaitent la bienvenue aux participants et donnent un aperçu du programme qui nous attend.

Notre comique de service et nouveau vice-président, René Guignet, nous entraîne tout d'abord de l'autre côté de la Sarine pour écouter les recommandations faites par le père à sa fille en partance pour la Suisse romande et son retour à la maison une fois la langue de Molière apprise... Un pur moment de bonheur et de rire. La suite se concentre sur un petit village vaudois qui vient de recevoir sa pompe à incendie et a édicté un règlement d'utilisation digne de Courteline. Pour terminer, il met à contribution son auditoire et lui fait chanter sa célèbre chanson de grand-mère et des oiseaux.

Après un entracte musical, la scène est occupée par une petite équipe du Quart d'heure vaudois. Entrecoupé de sketches et de chansons, les

deux protagonistes surent charmer nos membres par leurs productions dignes d'un cabaret.

En guise de conclusion, l'assemblée, accompagnée par la fanfare, a chanté une chanson de circonstance: «Voici Noël».

Le secrétaire: Albert Blondel

P.-S.: Durant l'assemblée et sur recommandation du susigné, les membres furent invités à signer l'initiative en faveur de l'AVS.

La der du secrétaire

Ce compte-rendu est le dernier livré par Albert Blondel à notre journal. Nous le remercions chaleureusement pour sa longue et précieuse collaboration. Nous espérons qu'il ne laissera pas tomber la plume ou le clavier définitivement et qu'il puisse encore nous livrer quelques courriers des lecteurs dont nous savons qu'ils sont très appréciés par bon nombre de nos lecteurs. Mille mercis Bébert!

La rédaction



Albert Blondel.

■ Comité central LPV

Nouvelles autorités centrales

La dernière séance annuelle du comité central LPV s'est tenue le 4 décembre à Olten sous la présidence de Martin Schäpper. Le comité a préparé l'ordre du jour de l'assemblée générale extraordinaire des délégués qui a eu lieu le 18 décembre. Assemblée durant laquelle il fallait élire un nouveau président central de la sous-fédération. La candidature du Zurichois Urs Mächler a été retenue.

Pas de représentant du BLS

Malheureusement, le siège du représentant du BLS au sein du comité est toujours vacant. On espère remédier à cette lacune lors de l'assemblée générale

ordinaire des délégués qui aura lieu à la veille du congrès SEV, soit le 22 mai prochain.

Mächler élu

Comme annoncé dans le dernier numéro 2012 de *contact.sev*, Urs Mächler a été élu



Urs Mächler.

président central de la sous-fédération LPV lors de l'assemblée générale extraordinaire des délégués du 18 décembre dernier. Il a pris possession de son poste le 1^{er} janvier. Il succède à Rinaldo Zobebe, démissionnaire.

Daniel Bruner, secrétaire



Gewerkschaft
des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel
des transports
Sindacato del personale
dei trasporti

Die Gewerkschaft des Verkehrspersonals
SEV mit gegen 45'000 Mitgliedern sucht

per sofort oder nach Vereinbarung

Adm. Mitarbeiter/in 50 – 60% im SEV-Regionalsekretariat Zürich

Als Mitarbeiter/in in unserem Regionalsekretariat Zürich haben Sie die administrative Drehscheibenfunktion inne und sind die erste Anlaufstelle für unsere Mitglieder. Sie unterstützen in einem kleinen Team zwei Gewerkschaftssekretär/innen. Sie sind für den optimalen administrativen Ablauf verantwortlich, an gewerkschaftlicher Arbeit interessiert und koordinieren ihr Arbeitsgebiet in selbstständiger Weise. Allgemeine und anspruchsvolle Sekretariatsarbeiten, Korrespondenz, Terminmanagement, Organisation und Mithilfe bei Aktionen, Versammlungen, Sitzungen inkl. Protokollführung und vieles mehr gehören ebenfalls dazu.

Für die Erfüllung dieser anspruchsvollen Aufgabe verfügen Sie über eine kaufmännische Ausbildung. Ihr Deutsch ist stilsicher und der Umgang mit Informatik bereitet Ihnen keine Schwierigkeiten. Sie arbeiten zielorientiert, denken mit, sind kontaktfreudig und belastbar. Hohe Anforderungen stellen wir an Ihre Selbstständigkeit, Ihre Fähigkeit Zusammenhänge zu erfassen und die richtigen Prioritäten zu setzen.

Engagierten Persönlichkeiten bieten wir ein spannendes Arbeitsumfeld und fortschrittliche Arbeitsbedingungen.

Sind Sie interessiert? Frau Ursula Lüthi, Personalleiterin, nimmt Ihre vollständige schriftliche Bewerbung bis am 7. Februar 2013 gerne entgegen.

SEV, Steinerstrasse 35, Postfach, 3000 Bern 6, ursula.luethi@sev-online.ch

Mehr über den SEV erfahren Sie unter www.sev-online.ch

LPV – Cours de préparation à l'examen périodique

Est-ce que tu as un examen périodique qui t'attend prochainement? Tu n'as pas envie d'apprendre tout seul les prescriptions et règlements par cœur? Alors le cours de préparation à l'examen périodique de la LPV t'intéresse sûrement! Il te permet de te mettre à niveau avec des collègues de travail et sous la direction d'instructeurs professionnels, de mettre en pratique la théorie apprise grâce à des simulateurs de table, et de te préparer à l'examen en t'exerçant sur des épreuves fictives.

Contenu du cours

1^{er} jour: connaître les importants changements des règlements; exercices avec simulateur de table

2^e jour: épreuve fictive et discussion sur l'examen

Dates

F1	25/26.03.2013	cours combiné P/C	Lausanne
F2	12/13.09.2013	cours combiné P/C	Lausanne

Début à 8h15

Coûts

Membres LPV: CHF 50.– (détails selon conditions générales)

Non-membres: CHF 650.–

Sont compris dans ce montant: documentation de cours, repas de midi, pauses, boissons. Sur demande, un hébergement avec petit déjeuner peut être réservé dans un hôtel *** pour CHF 180.– (1 nuit).

Congé-formation

Selon CCT CFF et CCT BLS, un congé-formation peut-être demandé pour ce cours.

Pour de plus amples informations et le formulaire d'inscription: www.lpv-sev.ch

Préavis Congrès SEV 2013

Le 77^e Congrès SEV aura lieu les 23 et 24 mai 2013 à Berne

Ordre du jour:

- Ouverture du congrès
- Vérifications des mandats
- Election des scrutateurs et du secrétaire du jour
- Procès-verbal de décision du 76^e congrès ordinaire du 24 mai 2011 à Berne
- Exposé du président SEV
- Rapport social SEV 2013
- Propositions de la commission de gestion (CG)
- Elections
 - Direction SEV: période administrative 2013–2016
 - Présidence du comité: période administrative 2013–2016
 - Commission de gestion SEV
- Propositions au congrès
- Textes d'orientation
- Révision des statuts et règlements SEV
- Résolutions
- Divers

Propositions au Congrès

Les propositions peuvent provenir:

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

Les propositions doivent parvenir par écrit au secrétariat deux mois avant le Congrès, donc au plus tard le vendredi 22 mars 2013 au secrétariat central SEV à Berne.

Comité SEV

IMPRESSUM

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

ISSN 1662-8462

Tirage: 10961 ex. (total 45451 ex.), certifié REMP au 21.11.2012

Editeur: SEV, www.sev-online.ch

Rédaction: Peter Moor (rédacteur en chef), Peter Anliker, Alberto Cherubini, Anita Engimann, Beatrice Fankhauser, Markus Fischer, Françoise Gehring, Pietro Gianolli, Patrizia Pellandini, Henriette Schaffter

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

Abonnements et changements d'adresse:

Division administrative SEV, case postale, 3000 Berne 6; info@sev-online.ch,
téléphone 031 357 57 57, fax 031 357 57 58.

Abonnement annuel pour non-membres: CHF 40.–

Annonces: Zürichsee Werbe AG, Seestrasse 86, 8712 Stäfa, téléphone 044 928 56 11,
fax 044 928 56 00, kontakt@zs-werbeag.ch,
www.zs-werbeag.ch

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

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

La prochaine édition de contact.sev paraîtra le 31 janvier 2013.

Le délai rédactionnel pour l'agenda est fixé au 24 janvier à 10 h.

Pour les annonces, le délai est fixé au 21 janvier à 10 h.

Angle droit

La tenaille et le cœur, mauvais ménage

Maladie ou accident? Une fois de plus, le SEV a dû se tourner vers le tribunal administratif pour pouvoir convaincre la Suva.

Franco Z.* est un Italien du Sud typique: trapu et robuste. Il est arrivé en Suisse à l'âge de 17 ans et a commencé à travailler aux CFF à 36 ans comme monteur de voies, ceci jusqu'à un fameux matin de janvier 2007.

Il était ce matin-là occupé à desserrer des boulons et à les graisser, dur travail puisque les boulons étaient légèrement rouillés et qu'il fallait beaucoup de force. Le ressort de la tenaille s'est alors brisé, laissant Franco chancelant. Mais il a réussi à éviter la chute. Un quart d'heure plus tard, il a senti des douleurs dans la poitrine, n'a plus réussi à

rester debout et s'est écroulé. Ses collègues ont pensé à un infarctus et ont appelé l'ambulance.

Deux opérations du cœur

A l'hôpital, il s'est avéré qu'il s'agissait d'une rupture de l'aorte et que sa vie était en danger. Il a donc subi de suite une opération qui a partiellement réussi. Une deuxième opération a été réalisée trois semaines plus tard pour remplacer les vaisseaux sanguins en partie par une prothèse. Après une période de convalescence de plusieurs semaines, Franco a pu rentrer à la maison, en étant faible mais en bonne santé. Il n'était par contre plus question de travailler comme monteur de voies.

Les CFF lui ont fait faire quelques tentatives mais il était clair que Franco recevrait une rente en raison d'incapacité de travail après

le délai de deux ans. L'annonce à l'assurance-invalidité a donc été faite, mais celle-ci n'a pas attribué de rente.

C'est seulement lors de cette procédure que la question a été soulevée de savoir s'il s'agissait d'un accident et le cas a donc été annoncé à la Suva. Celle-ci a sans surprise estimé, sans autre argument, qu'il n'y avait aucun lien entre l'accident passé et les problèmes de cœur pour lesquels Franco a été soigné, ce pourquoi aucune prestation de sa part n'entraîne en ligne de compte.

Accident: oui, mais

C'est à ce moment-là que le SEV a mis un avocat sur l'affaire et celui-ci a de suite établi le lien déterminant: le fait que le ressort de la tenaille se soit brisé a été l'élément clé qui a permis de définir l'évènement com-

me accident. Cet argument a été suivi par la Suva qui a retiré sa première décision. Mais c'est là que les choses se sont aggravées. La Suva ne voulait toujours pas payer: certes il s'agissait d'un accident mais comme Franco souffrait d'hypertension depuis longtemps et qu'il avait déjà eu une alerte quelques mois auparavant, ils estimaient qu'il n'y avait aucun lien entre cet accident et son artère déchirée, car cela aurait selon eux eu lieu de toute façon tôt ou tard.

Experts contre experts

Après cela est venu le temps des escarmouches entre experts: la Suva demande des expertises qu'elle interprète ensuite à son avantage et l'avocat trouve des arguments en faveur de ses clients, bref un aller-retour continu. Même lorsqu'un cardiologue reconnu a écrit

clairement: « Il est très vraisemblable qu'il y ait un lien de cause à effet ... », la Suva en est restée à l'évaluation de son propre médecin, pourtant pas spécialiste, dans sa réponse au tribunal administratif

Jugement très clair

Mais le tribunal ne s'est pas laissé tromper: il a suivi l'avis du spécialiste et a contraint la Suva à fournir les prestations auxquelles le plaignant avait droit. Un succès total donc, qui améliorerait grandement la situation financière de Franco. C'était il y a neuf mois. La Suva a renoncé à recourir devant le tribunal fédéral. Mais Franco attend encore le versement ou au moins la décision d'attribution de rente de la part de la Suva, six ans après l'accident.

Protection juridique SEV

* nom modifié

Pas encore abonné/e à *contact.sev* ?

■ Les membres du SEV reçoivent automatiquement *contact.sev* – l'abonnement est compris dans la cotisation.

Les lectrices et lecteurs qui ne sont pas membres SEV peuvent cependant également s'abonner à notre publication.

L'abonnement annuel coûte 40 francs.

Ou plutôt d'abord un abonnement à l'essai ?

Recevez gratuitement six numéros de *contact.sev* afin de mieux connaître notre journal !

Mais le plus simple: devenez membre SEV !



Je m'intéresse à devenir membre SEV, envoyez-moi s.v.p. les documents !

Je souhaite connaître un peu mieux votre journal et commande un abonnement à l'essai (6 numéros).

Je m'abonne à *contact.sev* au prix de 40 francs pour une année.

Prénom/Nom

Rue

NPA/Localité

Tél.

Courriel

Date et signature

Envoyez s.v.p. à: Secrétariat central SEV, Steinerstrasse 35, Case postale, 3000 Berne 6.

D'autres questions ? info@sev-online.ch ou www.sev-online.ch



Prévoyance et assurance : réponse à une question de lecteur

Planifier est le maître mot en matière de prévoyance

J'ai 45 ans, je suis chef de circulation et j'ai une famille avec deux enfants. J'aimerais faire quelque chose pour ma prévoyance vieillesse privée. Comment dois-je procéder au mieux? A. M. de G.

Cher Monsieur M.,
Tout d'abord, permettez-nous quelques réflexions générales. Afin de pouvoir continuer à

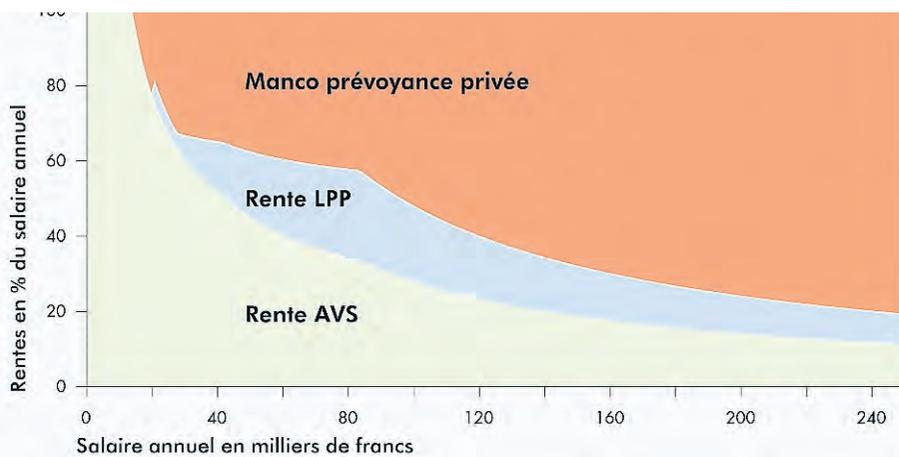
jouir du niveau de vie auquel vous êtes habitués, avec votre épouse, il faudrait arriver à la retraite à recevoir les 80% de votre dernier salaire. Avec la rente légale de l'AVS et de la caisse de pension, vous avez actuellement 60% qui sont garantis. Les lacunes doivent donc être comblées au moyen de la prévoyance privée. Avant

de conclure quoi que ce soit, nous vous conseillons d'analyser votre situation en matière de revenu, vos coûts de la vie et vos projets financiers. C'est la même chose que lors d'un achat d'une propriété, qui est aussi une sorte de prévoyance vieillesse. Vous devez pouvoir tenir vos engagements financiers aujourd'hui mais aussi

INFO

Des questions à l'équipe conseil d'Helvetia?

Les membres SEV peuvent s'adresser directement à leur propre conseiller Helvetia-SEV mais peuvent aussi se tourner dès maintenant vers l'équipe de conseil d'Helvetia. De plus, il y a sous www.helvetia.ch un blog à disposition, où des spécialistes répondent à des questions typiques. Et sous www.helvetia.ch/sev, les membres trouveront des informations supplémentaires sur le partenariat entre le SEV et l'Helvetia.



Le graphique montre la situation en cas de rente AVS maximale et une pension à hauteur de l'obligation légale; lorsque la caisse de pension va au-delà de l'obligation légale (comme par exemple aux CFF), les lacunes de prévoyance sont moindres qu'indiquées ici.

dans 10 ou 20 ans, et même s'il y a des changements professionnels ou familiaux. Et lorsque les enfants quittent la maison, les revenus augmentent souvent à nouveau et on peut mettre davantage pour la prévoyance vieillesse. Sur plusieurs sites Internet, vous pouvez trouver des check-lists et des instruments de calcul avec lesquels vous pourrez déjà obtenir une première idée de ce que vous pouvez mettre dans la prévoyance.

Une fois déterminés la marge de manœuvre disponible et l'objectif en matière de pré-

voyance, il faut alors trouver les bons outils. Une des meilleures possibilités est le 3^e pilier a. Vous pouvez, comme employé, déduire fiscalement jusqu'à 6739 francs de votre revenu. Votre épouse peut aussi cotiser au 3^e pilier a, pour autant qu'elle ait un revenu soumis à l'AVS. Souvent ce sont les solutions les plus simples qui sont les plus attractives. Vous ne devriez choisir que des produits dont vous comprenez les risques et les bénéfices. Poser des questions et comparer ne coûte rien.

L'équipe de conseil de l'Helvetia

PELLET PIOCHE: Gotthard : à quoi servira le tunnel de base ferroviaire si l'on construit un deuxième tube routier?



Assemblée générale extraordinaire de la section VPT Plaine du Rhône

Pas comme ça !

La direction des Transports publics du Chablais (TPC) pense vouloir décider toute seule du montant de la prime annuelle qu'elle entend verser à son personnel. Les membres qui ont participé à l'assemblée générale de la section VPT Plaine du Rhône ne l'entendent pas de cette oreille.

Du jamais vu ! La direction des TPC a communiqué peu avant Noël à son personnel les mesures salariales pour 2013 (un jour de vacances supplémentaire et augmentation réglementaire de 0,87% de la masse salariale) alors qu'il y avait encore des divergences sur l'octroi d'une prime annuelle. Contrairement à ce qui se passe dans les autres entreprises de transport concessionnaires, non seulement la direction voudrait décider toute seule le montant de la prime, mais également à quel moment de l'année elle entend la verser.



Les Transports publics du Chablais (TPC) chapeautent 4 lignes ferroviaires (AOMC, AL, ASD et BVB) ainsi que deux douzaines de lignes de bus.

Salle comble

Le comité de la section VPT La Plaine du Rhône n'accepte pas cette manière de faire. Il a convoqué une assemblée générale extraordinaire qui s'est tenue jeudi soir 10 janvier au Buffet de la Gare de Bex. Le président Philippe Chambovey a ouvert l'assemblée devant une salle comble : 55 membres étaient

présents et 30 (la plupart en service) se sont excusés. Le secrétaire syndical Olivier Barraud a présenté le résultat des négociations : « Ce résultat serait acceptable si nous avions obtenu une prime annuelle unique de 500 francs pour tous ; mais non, les TPC attendent le bouclage des comptes 2012 pour savoir s'ils se-

ront en mesure de vous verser quelque chose. Nous savons tous que les comptes d'une entreprise peuvent être présentés de différentes manières, notamment en jouant avec les amortissements. Votre comité et moi estimons qu'une prime salariale ne doit pas être le fait du prince, elle doit être négociée avec le syndicat. »

Rapports plutôt bons, mais...

Suite à ces propos, plusieurs voix se sont élevées dans l'assemblée : « La direction nous prend pour des rigolos » ; « Si nous ne réagissons pas, nous sommes des moutons » ; « Cette façon d'agir, c'est du mépris vis-à-vis du personnel, il n'y a qu'à voir comme la direction néglige l'entretien de certains locaux des employés ». D'autres participants ont fait part de leur déception par rapport à des lettres envoyées à la direction et qui n'ont pas reçu de réponses, même pas un accusé de réception. Olivier Barraud a dû recadrer le débat : « Nous ne sommes pas là pour discuter de problèmes individuels, nous devons prendre position par rapport au résultat des négociations » et le secrétaire syndical a jugé utile de préciser que d'une manière globale les rapports entre le SEV et la direction des TPC sont plutôt bons. « Nous réussissons à maintenir un bon équilibre dans notre partenariat social, mais sur ce coup-là, cette absence de prime, les choses n'ont pas bien marché. »

Dossier auprès de la commission professionnelle paritaire ?

Au terme de ces débats, à l'unanimité, l'assemblée a mandaté le comité pour qu'il réitère par courrier la demande de prime. Si d'ici fin février les négociations n'ont pas concrètement abouti, la section saisira la commission professionnelle paritaire, conformément aux dispositions de la convention collective de travail.



Philippe Chambovey, président de la section VPT Plaine du Rhône.

tion que le personnel mérite bien.

Propos recueillis par Alberto Cherubini

Trois questions à Philippe Chambovey

■ **55 membres présents, 30 excusés : est-ce que tu t'attendais à une telle participation à cette assemblée générale extraordinaire ?**

Je suis surtout satisfait de cette bonne participation. Cela veut dire que nos gars et nos collègues féminines ont compris l'importance de l'enjeu.

■ **Et quel est cet enjeu ?**

C'est avant tout une affaire de principe. Les mesures salariales doivent être le fait de négociations. Toute velléité d'écarter le syndicat n'est pas acceptable.

■ **Est-ce que cette prime est justifiée ?**

Nous aurions préféré une augmentation réelle des salaires car le personnel des TPC, dans son ensemble, fournit de gros efforts pour faire tourner l'entreprise tout en gardant la notion de service public. Il y a aux TPC une nette augmentation de la productivité qui devrait être récompensée. Mais nous comprenons les arguments de la direction : l'argent ne coule pas à flots, les commanditaires n'augmentent plus les enveloppes financières et l'entreprise doit composer avec certains impératifs, en particulier l'assainissement de la caisse de pension. Cependant, une prime annuelle, c'est une gratifica-

EN VITESSE

Nouveau quai à Delémont

■ Les CFF ont inauguré peu avant Noël le quai 3 de la gare de Delémont. Celui-ci a été rehaussé et dispose d'un nouvel abri ainsi que d'une rampe. L'accès aux trains est désormais plus facile et plus confortable. Enfin, un nouvel abri de quai a été construit. Les travaux, dont le montant s'élève à 2,2 millions de francs, avaient commencé en septembre dernier.

Chemins de fer du Kaeserberg

■ Les Chemins de fer miniatures du Kaeserberg à Granges-Paccot (FR) sont vraiment sur le chemin du succès. Ce ne sont pas moins de 12 758 personnes qui ont visité le réseau en 2012, ce qui représente une augmentation de 38,3% par rapport à l'année précédente. Le jeune public représente près de 20%



du nombre de visiteurs. La fréquentation du simulateur de conduite dans la cabine d'une vraie locomotive de type Ae 6/6 est aussi réjouissante. En effet, 79 clients ont suivi l'exemple de l'ancien conseiller fédéral, M. Adolf Ogi (photo), venu inaugurer l'installation le 15 mai 2012. Ces personnes ont vécu un moment inoubliable, accompagnées par d'anciens mécaniciens des CFF et du BLS qui leur ont transmis leur passion et leur savoir durant les 3 heures que dure chaque initiation.

L'entrée dans la 5^e année d'exploitation des Chemins de fer du Kaeserberg sera marquée par la mise en service de deux nouveaux trains. Le CityNight-Line « Komet », reliant Zurich à Hambourg. Le jaune brillant fera son apparition sur le premier train d'essai que « La Poste » a mis en service en avril 1999 pour ses nouveaux conteneurs.

Le SEV intervient dans le projet « New Rida »

Eviter des postulations absurdes

Au départ, les CFF voulaient exiger une postulation de la part des employés Rida. Suite à la pression du SEV, une solution acceptable se profile.

C'est début octobre 2012 que la Division Trafic Voyageurs des CFF avait informé les associations de personnel sur le projet « New Rida ». Les objectifs ? Augmenter la disponibilité des automates à billets et par là la satisfaction de la clientèle. Comment ? Optimiser la qualité et la productivité dans le secteur de la maintenance régionale des distributeurs (Rida). Pour cela l'entretien technique doit être professionnalisé. On sépare les teams Rida existants en deux types :

- les « techniques » pour l'entretien préventif et la résolution des pannes et autres des automates à billets et des composteurs oranges ;
- les « argent et papier » chargés de renouveler l'argent et le papier, également pour les consignes automatiques. Les régions Rida sont réorganisées,



Jusqu'à présent, les collaborateurs Rida s'occupaient aussi bien de l'aspect technique que du renouvellement de l'argent et du papier.

mais toutes ne comportent pas les deux types de collaborateurs. Tous les postes actuels sont supprimés et de nouveaux les remplacent. 115 collègues sont concernés. La direction du projet a prévu une procédure de mises au concours et de postulations, ce qui laisse craindre que certains collaborateurs soient

déplacés. Chaque collaborateur doit postuler pour une à quatre places avec lettre de motivation et curriculum vitae. Ça, c'est le projet tel que présenté.

Consultation

Le SEV a alors exigé une procédure de consultation selon les directives en cas de réorganisa-

tions, qui prévoient une information et une consultation des associations de personnel. Dans sa prise de position du 31 octobre, le SEV a alors fait savoir qu'il ne voulait pas que les places de travail soient mises au concours mais qu'elles soient dans une première étape proposées aux collaborateurs. « Les employés devraient pouvoir donner leur préférence pour une ou l'autre des fonctions via un formulaire, puisque beaucoup sont dans l'entreprise depuis longtemps et donc connus du service », explique le secrétaire syndical Jürg Humi. « Exiger une lettre de motivation et un curriculum vitae de ces collègues est absurde et excessif, ils sont en plus pour la plupart très peu habitués à ce genre d'exercice », complète Werner Schwarzer, président central de la sous-fédération du personnel technique (TS). La direction du projet a répondu le 7 novembre qu'elle allait établir un formulaire où la motivation et le parcours professionnel devraient être notés sous une « forme raccourcie ». Mais la direction tient dur comme fer à une procédure de mise au concours et de postulation, comme elle l'a réitéré le

20 novembre lors d'une séance. Le SEV a alors fait appel à la discussion prévue par les directives lorsqu'il y a des points encore non résolus, discussion avec l'échelon hiérarchique supérieur. Cette rencontre s'est déroulée le 11 décembre avec le responsable de l'unité d'affaires Distribution et Services et la cheffe du personnel de la Division Voyageurs. Jürg Humi et Werner Schwarzer y représentaient le SEV. Les responsables CFF ont alors promis au SEV de se limiter à un formulaire pour noter les préférences. Une proposition sera soumise au SEV en janvier.

Le SEV soutient ses membres

Il reste néanmoins de nombreuses questions ouvertes. On peut par exemple craindre que les garanties de salaire soient remises en question. Sur demande de la commission du personnel, une commission spéciale sera formée. Et comme toujours : ne rien signer tant qu'on n'est pas convaincu ! Le SEV est bien sûr disponible pour les membres qui souhaiteraient des conseils et des informations à ce sujet.

Markus Fischer/Hes

Photomystère : « Où a été prise cette photo ? »



Le concours de contact.sev

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

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

40 francs en chèques Reka.

Solution du concours paru dans *contact.sev* n° 25 : un bogie (photo à plus grande échelle sur notre site Internet).

Le sort a désigné **Michèle Pauchard, de la section ZPV Léman**, domiciliée à Lausanne, qui remporte les chèques Reka.

Conditions de participation :

Par carte postale

Inscrivez votre réponse, vos nom et prénom ainsi que votre adresse sur une carte postale et retournez-la nous à : SEV, Photomystère, case postale, 3000 Berne 6.

Par e-mail

Envoyez votre réponse, vos nom et prénom ainsi que votre adresse par e-mail à : mystere@sev-online.ch

Sur Internet

Rendez-vous sur notre site www-sev-online.ch, cliquez sur l'encadré Photomystère qui se trouve à droite sous l'agenda et remplissez le formulaire.

Ce concours ne donne lieu à aucune correspondance.

Dernier délai de réception des réponses : mercredi 23 janvier 2013