

## Pétition lancée au MOB

Le SEV a obtenu des améliorations au Montreux-Oberland bernois. Une pétition a pourtant été lancée.

Page 5

## Transports publics genevois

Le personnel de l'exploitation sera consulté par le SEV. Il devra donc se prononcer sur un préavis de grève.

Page 13

## Stop aux économies!

Lors de la journée romande VPT, les membres SEV se sont dits préoccupés par des économies qui se font au détriment de la sécurité.

Page 17

## Comment recruter et augmenter le taux de syndicalisation?

# Le nombre fait la force

**Le SEV mise sur ses militants pour recruter de nouveaux membres. Et leur met à disposition une coach de sections.**

Quelle est la stratégie du SEV en matière de recrutement? Quelles actions entend-il mettre sur pied dans un futur proche? Quel genre d'actions sont mises en place ailleurs en Europe? Tous les syndicats ne réagissent pas de la

même façon à la baisse de leurs effectifs. Le SEV, lui, a décidé de prendre le taureau par les cornes.

Hes

Dossier pages 10 à 12



## Lettre ouverte du SEV aux CFF

# Négocions les salaires des cadres

L'initiative 1:12 n'a eu aucune chance devant le peuple, ceci en raison notamment de la campagne des organisations patronales, basée sur la peur. Mais pour le SEV, le sujet n'est pas clos. Il a adressé une lettre ouverte signée du président Giorgio Tuti et du vice-président Manuel Avallone à Markus Jordi, chef du personnel aux CFF, ayant pour thème les salaires des cadres:

*Cher Monsieur Jordi,  
Nous avons pris connaissance le 24 novembre du refus de l'initiative 1:12, même si 35% de votants ont glissé un oui dans l'urne, ce qui est considérable. Avant la votation, les CFF s'étaient exprimés publiquement contre l'initiative. Votre entreprise avait donné alors comme argument que l'Etat ne doit pas s'immiscer dans la fixation des salaires*

*(ce que nous trouvons particulièrement osé de la part d'une entreprise étatique). Les CFF ont ensuite indiqué que les salaires devaient continuer à être négociés entre l'entreprise et les partenaires sociaux.*

*Nous en concluons donc que vous êtes disposés à négocier tous les salaires, y compris ceux des cadres supérieurs, ce dont nous nous réjouissons. Nous sommes prêts à négocier et attendons vos propositions de date, afin de convenir de la suite à donner.*

pma/Hes

## ÉDITO

### Retraites: une copie à revoir

*Le Conseil fédéral veut judicieusement réformer la prévoyance vieillesse par le biais d'une approche globale. Un processus par étapes serait d'emblée voué à l'échec. Le Conseil fédéral doit pourtant revoir fondamentalement sa copie. En l'état, nous avons devant nous un démantèlement que nous combattons. Pourquoi?*

*La baisse du taux de conversion, malgré des mesures compensatoires, conduit inéluctablement à une baisse des rentes.*

*La hausse de l'âge de la retraite pour les femmes à 65 ans est une plaisanterie. Elles ont encore et toujours des salaires plus bas que les hommes, et les années passées à élever leurs enfants engendrent, pour une bonne part d'entre elles, une diminution du revenu annuel sous forme de rentes. Avant de penser à augmenter l'âge de la retraite, il faut commencer par l'égalité salariale.*

*La retraite flexible, entre 62 et 67 ans, est une porte ouverte à l'augmentation de l'âge de la retraite.*

*Cette mesure ne correspond en rien à la réalité du marché du travail. Les travailleurs les plus âgés ont de la peine à conserver leur emploi ou à en trouver un nouveau.*

*Cette réforme doit être retravaillée. Les retraites actuelles, déjà faibles, ne peuvent encore être rongées. Au contraire. Elles doivent être revues à la hausse, comme le prévoit notre initiative AVSplus. Giorgio Tuti, président SEV*

## EN VITESSE

## Vent nouveau sur Coire

■ Ça bouge à Coire: les Stadtbus Chur AG (SBC) et le SEV se sont mis d'accord pour débiter les négociations d'une convention d'entreprise. Ce qui semblait encore impossible il y a peu est maintenant réalité: le conseil d'administration (CA) de SBC et Engadin Bus ont accepté d'entrer en négociations.

Lors d'une réunion qui a eu lieu à mi-novembre et qui a réuni le président du CA Urs Cadruvi et Erwin Rutishauser, ancien directeur des RhB et membre du CA ainsi que Giorgio Tuti, président SEV et Peter Peyer, secrétaire régional, les deux parties se sont mises d'accord sur un futur partenariat social. « Cette évolution est réjouissante, mais il faut maintenant qu'il y ait des suites concrètes », a souligné Giorgio Tuti. Après seulement une demi-année en fonction, le directeur quitte l'entreprise SBC. C'est Hugo Berchtold, 65 ans, qui reprend de suite la direction, pour remettre l'entreprise sur de bonnes bases. **Peter Peyer**

## Swiss/Suisse?

■ Alors que Swiss présente d'excellents résultats, une pression massive est exercée sur les employés. Parallèlement à l'échec des négociations CCT, les négociations salariales n'ont donné aucun résultat. SEV-GATA constate aussi que Swiss a procédé à des engagements avec des salaires minimaux situés en dessous des plages salariales correspondantes. D'autres violations de la CCT sont actuellement répétables. La série d'externalisations de postes de travail contribue à l'escalade de la situation, récemment encore avec les postes du service du personnel qui doivent être déplacés à Cracovie. Philipp Hadorn émet aussi des critiques en tant que conseiller national: « Ce qui est Swiss doit rester en Suisse. Tout le travail qui touche au produit à la croix suisse doit au moins être fourni par des collaborateurs établis sur sol suisse et à des conditions de travail équitables. » **SEV**

Le comité SEV décide de prolonger ses activités dans le domaine touristique

# Une montagne de travail

**La CCT est signée, il faut maintenant recruter des membres et les encadrer! Le SEV a en effet décidé de renforcer son engagement dans le domaine des remontées mécaniques.**

Le projet de développement du secteur touristique du SEV a fêté son premier succès cet automne, avec la signature de la première convention collective de travail. Arrive maintenant le moment du recrutement de nouveaux membres



Une campagne de recrutement SEV spécifique sera lancée cet hiver.

et de l'encadrement de ces membres, afin d'ancrer le SEV encore davantage dans cette branche.

**Commencer la campagne** Une campagne de recrutement devrait être mise en route encore cet hiver, campagne qui a

pour objectif d'augmenter le nombre de membres. Comme cela s'est déjà fait dans d'autres branches, les cotisations

Transports publics de la région lausannoise

# La lutte a fini par payer

**Il est des combats qu'il fait du bien de mener. Les conducteurs du M1 des TL en ont fait l'heureuse expérience.**

Plus d'une année. Plus de 365 jours pour arriver à un accord dans le conflit qui oppose les mécaniciens du M1 à la direction des Transports publics de la région lausannoise, alors qu'une pétition munie de 43 signatures sur 47 mécaniciens avait été remise voici une année. Alors que le conflit menaçait de s'enliser, alors que les collègues étaient prêts à durcir le ton, la direction a accepté d'aller dans le sens de ses employés.

Le SEV et la direction des TL ont conclu un protocole d'accord le 19 novembre, accepté le soir même par les mécaniciens du M1. Point principal: chaque mécanicien obtient pour 2013 un paiement équivalent à 1,5 jour (12 h) comme reconnaissance et valorisation de la formation effectuée à titre personnel (1 jour supplémentaire sera accordé et payé en 2014). Pour mémoire, les



Les mécaniciens du M1 ont enfin été entendus par leur direction.

mécaniciens demandaient 3 jours en tout, même s'ils préféreraient deux classes salariales pour leur polyvalence. Ils conduisent en effet le M1, des trolleybus et des bus.

S'ils acceptent cet accord et ces jours de compensations en lieu et place des classes salariales, c'est qu'ils ont obtenu ce point figure expressément au menu des négociations de la CCT qui se déroulent l'an prochain.

Les conducteurs reçoivent aussi d'autres contreparties: la direction a en effet accepté le rafraîchissement des cabines et il sera progressivement mis en place avec la réfection mi-vie des BEM. La direction a également validé des investissements pour la construction de sanitaires sur l'ensemble du réseau, dont au Flon pour le M1. Enfin, des solutions d'amélioration des journées de travail ont été esquissées avec

la collaboration de la commission du personnel.

« Si cet accord a été possible, c'est grâce à la mobilisation des collègues du M1 », constate Christian Fankhauser, secrétaire syndical SEV.

La détermination et la patience affichées par les collègues auront donc permis cette victoire... d'étape. Un message clair adressé à la direction en vue des négociations CCT.

**Vivian Bologna**

# pour le SEV

seront tout d'abord réduites. Afin d'encadrer au mieux la région concernée par cette nouvelle CCT, Roman Gugger et Martin Allemann, tous deux secrétaires syndicaux, renforceront leur engagement dans le domaine touristique. La coordination reste en main de Peter Peyer, secrétaire syndi-

cal régional grison, déjà engagé jusqu'à présent dans le projet. Son pourcentage de travail sera d'ailleurs augmenté de 20 % jusqu'à fin 2014.

## Extension de la CCT

La CCT des remontées mécaniques est ouverte à toutes les entreprises suisses. D'un autre

côté se pose la question de savoir comment les règles d'exception à la loi sur la durée du travail non incluses dans la CCT vont être réglées dans chaque entreprise. Le SEV va demander une position claire de la part de l'Office fédéral des transports et des Remontées mécaniques Suisses.

pmo/Hes

## Prix de recrutement 2014 sur le thème du voyage

Le SEV a déjà discuté des actions de recrutement pour l'année prochaine, une fois n'est pas coutume. L'action 2014 récompensera à nouveau les bons recruteurs avec des prix originaux. L'expérience des trois dernières années a bien montré que le fait d'offrir des cadeaux « matériels » et non de l'argent est plus attractif. Comme l'a expliqué

Jérôme Hayoz, secrétaire syndical responsable de cette action de recrutement, cette année un thème a été choisi et les cadeaux s'y rapportent.

Le thème est le voyage et les prix suivants ont été choisis:

■ Celui qui recrute deux nouveaux membres en 2014 reçoit une gourde Sigg.

■ Pour quatre adhésions, le recruteur reçoit un sac à dos.

■ Pour huit adhésions, il reçoit une valise à roulettes.

Les trois meilleurs recruteurs de l'année recevront en plus un prix spécial. Davantage sur le thème du recrutement dans notre dossier.

pmo/Hes

## LE COMITÉ EN BREF

■ En 2013, le **Parkhotel Brencino** a connu une meilleure saison que l'année précédente. Mais sa situation financière reste insatisfaisante. Pour cette raison, le SEV a annulé des dettes de l'hôtel à hauteur de 300 000 francs. Une discussion de base sur l'avenir de l'hôtel devra être menée au comité, lorsque les comptes de l'année seront connus; il faut savoir que le comité fonctionne également comme assemblée des délégués de la Coopérative des maisons de vacances SEV, à laquelle l'hôtel appartient formellement.

■ Le comité a pris toutes les décisions liées à la fusion entre SBV et VPV, en adoptant en autres le règlement de gestion de la **nouvelle sous-fédération AS**. Il a également approuvé la fusion de deux sections TS suisses romandes qui ne formeront désormais plus qu'une seule section nommée TS Romandic.

■ Le comité a donné son feu vert au renouvellement de deux CCT: au **RBS (Regionalverkehr Bern-Solothurn)**, où les employés bénéficieront d'un congé paternité de 10 jours et d'une première prime fidélité dès 10 ans de service et non plus 20 ans. Aux **chemins de fer Lugano-Ponte-Tresa**, il y aura de meilleures possibilités d'avancement en matière de salaire, de crédits de temps pour les membres CoPe et une prime fidélité à 15 ans de service.

■ Le comité a également décidé de participer à la **Fondation du centre de compétences** aux Ateliers de Bellinzona, avec Unia et Transfair. Cette fondation a pour but de développer un centre de compétences tessinois pour la technique ferroviaire durable.

■ Le comité a donné son aval à la section TPG qui pourrait décider d'un **préavis de grève**, si les membres le décidaient lors de la consultation

pmo/Hes

## CARNET DE BORD

### A travail égal, salaire égal!

■ Que le peuple suisse ait voté contre l'initiative 1:12 continue de me surprendre. Craignait-il la fuite des heureux détenteurs de ces hauts salaires et la hausse des impôts annoncée pour ceux qui ne gagnent pas tant? Pensait-il perdre une chance d'être un jour aussi grassement payé que ceux qui touchent plus de douze fois ce qu'il gagne? Pensait-il que l'acceptation de cette initiative dépeuplerait de vastes propriétés, laisserait les Rolex invendues et précipiterait les restaurants gastronomiques vers la faillite?

Je fais du mauvais esprit, pourtant cette initiative a eu le mérite de remettre sur le tapis la question d'un salaire juste. Est-ce juste que les employés d'Epsilon (une entreprise qui remplit nos boîtes aux lettres de publicité) soient rémunéré 17 fr. 50 de l'heure? Comment comparer le salaire d'un(e) aide hospitalier(ère) avec certificat (3847 fr. à Genève) et d'un laborant(e) en première année chez Firmenich (5419 fr.)?



Comment évaluer le juste prix du travail? La question a agité et agite encore les économistes et les responsables RH, mais aussi les philosophes, qu'ils soient de comptoir ou d'amphithéâtre. Pourquoi certains métiers, jadis extrêmement valorisés et rémunérés comme les typographes, sont aujourd'hui plus bas que terre, pourquoi des métiers peu prestigieux comme commis de banque sont aujourd'hui enviables et à l'aise? Pourquoi un ouvrier de plate-forme pétrolière est aujourd'hui largement bien payé alors qu'un mineur n'a pas même de quoi payer son loyer?

Ajoutons, pour bien cerner l'affaire, que dans un même cadre, hommes et femmes ne négocient ni ne revendiquent la même chose, ce qui ajoute encore à la longue liste des incohérences et des inégalités. Pour ne pas se lancer dans de vastes et complexes discussions, disons que cela est affaire de demande, donc de circonstances. Et que, comme la bonne logique des sciences économiques le croit, la main invisible des marchés y met bon ordre. Cela n'évacue bien entendu pas l'injustice et cela sous-entend que l'on se satisfait de l'arbitraire. Néanmoins, c'est de cela que nous nous arrangeons aujourd'hui.

Une autre vision veut que les salaires soient le résultat d'un rapport de force établi entre des collectifs de travail face à leurs employeurs et que cela, bien entendu, est toujours affaire de contexte. Dans cette acception de la justesse d'une rémunération, un équilibre s'établit entre les compétences nécessaires, la formation, le savoir-faire et l'expérience. Ce qui se traduit par des grilles de salaire, sorte de diagramme, de schémas décrivant ces paramètres. Ainsi une personne pourra se situer et situer les autres, selon son âge, son expérience, ses responsabilités et cela se traduit par une rémunération. Cette manière de faire permet à chacun non seulement de ne pas envier l'autre, mais de le reconnaître et d'en être reconnu. Dans le meilleur des cas, la direction elle-même s'y inscrit... A travail égal, le salaire est égal et toutes les disparités, source de tant de conflits, sont ainsi repoussées. Cela déplace le problème de la rémunération vers les conditions de travail, bien plus cruciales pour la santé et le bien-être de chacune et chacun.

Cette prise de conscience paraît encore à faire, et il reste à espérer que ce peuple suisse si soucieux de garder ses trop riches saura entendre qu'un salaire minimum ne les fera pas fuir non plus!

Valérie Solano

## La Suisse, îlot de sérieux

Pas facile d'organiser, à travers la Suisse et les Alpes, le transfert modal du trafic marchandises lourd. Pour convaincre les transporteurs de choisir le rail plutôt que la route, il faut savoir manier avec détermination et finesse à la fois la carotte et le bâton. Savoir d'une part inciter, par des subsides ad hoc, les camions et chargements à prendre le train et, d'autre part, taxer les poids lourds qui préfèrent emprunter la route. Il faut aussi vouloir contribuer au financement des infrastructures pour le ferroviaire et le transport du fret, le cas échéant pour payer des équipements à l'étranger – en Italie par exemple qui promet davantage qu'elle ne tient comme on sait. Enfin, il faut observer attentivement l'évolution du trafic transalpin et rendre compte des résultats obtenus par les mesures d'encouragement du trafic ferroviaire, comme vient de le faire le Conseil fédéral dans son très sérieux et complet Rapport sur le transfert, juillet 2011 – juin 2013.

Que dit ce rapport? Il avoue d'emblée que le transfert modal s'avère difficile, même en Suisse, dans le pays où le rail détient 63,4 % du marché du trafic transalpin – un taux beaucoup plus élevé qu'en France (15,1 %) et même en Autriche (26,8 %). En clair, malgré 160 millions de francs au moins par année d'indemnités fédérales pour les envois en trafic combiné non accompagné et sur la chaussée roulante, malgré le prélèvement d'une redevance RPLP qui rapporte près de 400 millions par an, l'objectif de transfert de 650 000 courses transalpines de poids lourds demeure loin



d'être atteint; depuis 2005 on en reste aux alentours de 1,2 million de courses par an. Seule consolation: la situation serait bien pire sans la RPLP et les mesures d'appoint en vigueur depuis 2002-2003. Sans ce gros bâton et toutes ces carottes, on approcherait les deux millions de courses en moyenne annuelle. Du coup, le Conseil fédéral vient de proposer aux Chambres d'augmenter le plafond des dépenses pour l'encouragement du fret ferroviaire transalpin et de prolonger la durée de ce crédit, dont l'échéance devrait passer de 2018 à 2023. D'ici là, le transport des marchandises par le rail aura encore amélioré sa compétitivité, grâce notamment au corridor de 4 mètres sur les lignes d'accès au tunnel de base du Gothard.

Mais le Rapport sur le transfert ne parle pas que de finances. Il consacre beaucoup d'attention – article 84 de la Constitution fédérale sur le trafic alpin oblige – aux objectifs de la Suisse en matière de politique environnementale et climatique. A cet égard, l'encouragement du transfert modal s'avère efficace: il permet déjà des constats satisfaisants et autorise des pronostics positifs. Progrès de la technique des camions aidant, la pollution de l'air par le trafic lourd en régions alpines continuera de diminuer ces prochaines années, de même que les nuisances sonores causées par ce trafic. Contributions décisives à la préservation du milieu et des paysages de montagne, autant dire à la qualité de vie des résidents

et à l'attrait des touristes. En tous points, le sérieux et la vision helvétiques contrastent avec les options européennes. Pourtant en fonction jusqu'à l'an prochain, la Commission de l'Union a d'ores et déjà baissé les bras et abandonné ses objectifs de transfert modal énoncés en 2011 dans son Livre blanc sur les transports: «Une partie du transport routier de fret sur plus de 300 km devrait se reporter sur d'autres modes de transport, à hauteur de 30 % d'ici à 2030 et au-delà de 50 % d'ici à 2050.» Aujourd'hui, l'Europe en reste à 16 %. Côté financement, on observe le même manque d'ambition dans les différents pays. En France, le débat actuel et le sort prévisible de l'écotaxe en disent long sur les tristes perspectives en matière d'infrastructures et de mesures pour le fret ferroviaire. Pire, il semble que fasse défaut une vision globale des effets d'une politique de transfert modal. Pas question de faire du «y en a point comme nous», même si nous faisons en Suisse une place de choix au ferroviaire, ce qui lui vaut d'ailleurs divers records internationaux en matière de densité et de qualité du réseau, de fiabilité du service et de fréquentation voyageurs. Mais, comme l'illustre bien le transfert modal, on sait aussi, dans ce petit et riche pays, prendre au sérieux aussi bien les objectifs fixés que leur réalisation et les interactions entre les différentes politiques adoptées. Evidemment, tant de cohérence peut coûter cher mais rapporte gros en termes de développement durable. Le 9 février prochain, les citoyens auront une superbe occasion de prendre le parti de l'avenir, en approuvant le projet FAIF à l'acronyme barbare et au contenu hautement civilisé.

Yvette Jaggi

### CCT cadre Vaud

## Un salaire minimum à 4000 fr.

**Elle n'est pas encore sous toit, mais la CCT cadre des transports du canton de Vaud devrait être prolongée.**

Les séances de négociations concernant le renouvellement de la CCT cadre Vaud sont terminées. Le texte doit encore être approuvé par l'Union vaudoise des transports publics et la con-

férence CCT. Elle entrerait alors en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014 pour une durée de quatre ans. L'un des points principaux concerne la hausse du salaire minimum à 4000 fr. au lieu des 3750

fr. actuels. Autre point d'importance: l'article concernant la protection des délégués syndicaux a été précisé, faisant disparaître les divergences d'interprétation. «Les délégations de négociation

ont répondu à la demande de clarification de la commission professionnelle paritaire», se félicite Olivier Barraud, secrétaire syndical SEV et membre de la délégation de négociation. **vbo**

Montreux Oberland bernois SA

# Un accord au goût amer

**Les employés de Montreux Oberland bernois SA ont lancé une pétition pour que le personnel du service de la voie soit mieux reconnu.**

Réunis en assemblée le 20 novembre, les employés de MOB ont décidé d'agir pour que leurs collègues du service de la voie soient mieux reconnus. «Les monteuses de voie 1+2 sont confinés au bas de l'échelle salariale, de la classe 1 à la classe 3», explique Olivier Barraud, secrétaire syndical SEV.

Le personnel et le SEV avaient demandé à la direction de permettre aux 18 monteuses de voie de pouvoir accéder à la classe 4, à l'instar des employés de manœuvre. «Notre requête revient à 150 fr. par mois, soit à 36000 fr. par année pour l'entreprise, et pourtant elle a refusé notre demande», déplore Olivier Barraud. La masse salariale totale s'élevant à 35 millions de francs pour 2012, la requête du personnel revient donc à... 0,1%.

La direction a refusé la demande des employés pour diverses raisons, à commencer



Le personnel est soudé. Il vient de lancer une pétition pour que les employés du service de la voie soient mieux reconnus.

par l'octroi, sans compensation, d'une semaine supplémentaire de vacances progressives: «A la base, elle devait être financée paritairement. Pour les employés, par le biais d'un renoncement au renchérissement entre 2011 et 2014, rappelle Olivier Barraud. Or, comme celui-ci était souvent négatif, c'est effectivement l'entreprise qui a financé, à raison de 4,5 jours sur 5, la

semaine de vacances supplémentaire. Le personnel est d'ailleurs très reconnaissant. Il est aussi satisfait de voir que les conducteurs de travaux ont obtenu la possibilité d'accéder à la classe 5.»

#### Pétition lancée

Néanmoins, le personnel se sent floué par le MOB car il a expressément renoncé à toute négociation salariale pour

2014 pour que la priorité soit mise sur la classification des monteuses de voie. La direction estime toutefois que ceux-ci ont déjà la possibilité de devenir des employés spécialisés 1 qui peuvent même atteindre la classe 5.

«Cette possibilité existe bel et bien, mais les modalités concrètes pour y parvenir sont inexistantes. On est donc dans l'arbitraire», argue Olivier

Barraud. Soudés, les employés du MOB ont donc décidé de lancer une pétition pour que la direction accepte leur revendication principale.

Les monteuses de voie 1 et 2 se retrouvent d'ailleurs le 9 décembre à Château-d'Ex pour évoquer les suites à donner à la décision de la direction.

Vivian Bologna

## COMMENTAIRE

### La direction du LEB priée de rétablir le courant

Dire qu'il y a de la friture sur la ligne entre la direction du LEB (Lausanne-Echallens-Bercher) et ses employés membres du SEV est une lapalissade.

Réunis en assemblée ordinaire le 26 novembre, une trentaine de membres – soit près de la moitié des effectifs du LEB – n'avaient pas fait le déplacement pour apprécier à sa juste valeur le repas concocté par le comité. Ou du moins pas seulement. Car dans les

faits, ils risquaient plutôt de mal le digérer vu les aigreurs d'estomac que les relations tendues avec la direction provoquent.

Le climat de défiance a de quoi interpellé. On le comprend mieux lorsqu'on sait que la direction s'est octroyé le droit de court-circuiter les représentants du personnel. Pour être précis, de ne pas avoir relayé l'invitation de la Ville de Lausanne, soucieuse de trouver des solutions à la

sécurisation de l'avenue d'Echallens.

Les accidents à répétition, à plusieurs reprises mortels, engendrent stress et souffrances psychologiques chez des employés demandant donc légitimement à être entendus et impliqués. Après des heures de discussions, la direction a enfin entendu les représentants SEV et accepté de transmettre toutes les informations à sa disposition.

Le vase est si plein que la

prochaine éviction des représentants du personnel débouchera sur un mouvement de contestation à la hauteur du ras-le-bol exprimé par l'assemblée. Le malaise est si profond qu'il ressemble à un abîme creusé à coups de promesses non tenues.

Ne supportant plus d'attendre un éclairage du dépôt d'Echallens qui se fait attendre depuis des lustres (sic!), le personnel a déposé une résolution auprès de la

direction. Il exige qu'elle illumine d'ici le 31 décembre de manière acceptable le dépôt pour le rendre ainsi plus sûr. A défaut, les trains ne seront plus déclenchés le soir, histoire d'offrir la lumière manquante...

On peut donc parler de friture sur la ligne ou d'électricité dans l'air. La direction du LEB a donc pour mission de rétablir le courant, au propre comme au figuré.

Vivian Bologna

La première et dernière présidente centrale SBV rend son tablier le 20 décembre



Elisabeth Jacchini part à la retraite en cette fin d'année après avoir présidé la SBV depuis février 2009.

# « Les membres parlent trop peu du SEV »

La fusion avec la VPV et la hausse des tensions avec les CFF ont marqué ses quatre ans de présidence.

■ **contact.sev:** Tu es la première femme à avoir présidé une sous-fédération. Étais-tu marginalisée au milieu de tous ces présidents centraux?

**Elisabeth Jacchini:** Non, car dès le début je me suis engagée pleinement. D'abord, j'avais l'impression que certains hom-

mes avaient une image bien déterminée des femmes, à laquelle, selon eux, je correspondais, même s'ils ne me connaissaient pas du tout. Mais cela m'était égal et cela a changé avec le temps. J'ai simplement fait mon travail et cela a payé. Entre-temps, j'ai été reconnue car on a constaté que j'étais engagée, maîtrisais les dossiers et faisais le poids.

■ **Tu pars en étant devenue la première et la dernière présidente centrale dans l'histoire de la SBV. Qui a donc voulu cette fusion avec la VPV?**

C'était une décision déjà prise au moment de mon élection. Je suis satisfaite d'avoir réussi à mener à bien cette fusion avec le président central VPV, Roland Schwager, le groupe de travail fusion, les délégués et les membres des deux sous-fédérations. Satisfaite aussi que la base se soit prononcée, à l'été 2012, à près de 95 % en faveur d'une fusion. Giorgio Tuti m'avait avertie que 70 % des tentatives de rapprochements échouaient. Une chose est sûre: le fait d'avoir inclus les délégués aux travaux et d'avoir informé à chaque petit pas, jusqu'à la création de la nouvelle sous-fédération le 19 septembre dernier, a joué un rôle important dans la réussite de ce projet. Les délégués ont ainsi pu suivre en permanence notre cheminement. Ce fut aussi une bonne décision de repousser la mise en place de cette fusion d'une année,

comme l'avaient demandé les Romands. Tout le monde en fut reconnaissant. Il restait ainsi assez de temps pour la préparation.

■ **La SBV a aujourd'hui 11 régions en sus des sections Securitrans et la police des transports. La nouvelle sous-fédération AS n'en a que cinq. Pour quelle raison?**

Nous avons élargi les périmètres des sections parce que les CFF ont centralisé de nombreuses places de travail; que les comités ont toujours plus de difficultés à se renouveler et parce que la participation aux assemblées était en baisse.

■ **Quels sont les ingrédients pour que de telles sections fonctionnent?**

Nous espérons pouvoir mieux

dent central et/ou le SEV. Parfois, il suffit d'inclure la commission du personnel pour résoudre un problème. Les personnes de confiance actuelles et les collègues qui se sont annoncés fonderont le 17 décembre à Olten les cinq branches CFF. La participation des membres au sein des branches est fortement souhaitée. La branche Securitrans sera constituée séparément. Par ailleurs, la sous-fédération ira toujours régulièrement à la rencontre du personnel dans les centres d'exploitation, au Contact Center de Brigue et dans les gares. Je pense que les grandes sections peuvent aussi bien fonctionner que les petites si elles sont bien organisées.

■ **Que faut-il d'autre pour que la fusion soit un succès?**

« Le travail syndical est quelque chose de passionnant. On apprend beaucoup, on se perfectionne professionnellement et on noue de nombreux contacts. »

toucher les membres grâce aux six branches de la sous-fédération AS. Les assemblées seront plus intéressantes car elles aborderont des questions concrètes liées à la pratique professionnelle et non les affaires statutaires ou financières. Nous avons donc besoin de personnes de confiance pour chaque branche, de sorte que les membres sachent à qui s'adresser en cas de question ou de problème. Ceux-là contactent si nécessaire le comité de branche, la section, le prési-

dent central et/ou le SEV. Parfois, il suffit d'inclure la commission du personnel pour résoudre un problème. Les personnes de confiance actuelles et les collègues qui se sont annoncés fonderont le 17 décembre à Olten les cinq branches CFF. La participation des membres au sein des branches est fortement souhaitée. La branche Securitrans sera constituée séparément. Par ailleurs, la sous-fédération ira toujours régulièrement à la rencontre du personnel dans les centres d'exploitation, au Contact Center de Brigue et dans les gares. Je pense que les grandes sections peuvent aussi bien fonctionner que les petites si elles sont bien organisées.

■ **Tu as été engagée à 100 % à la SBV. Peter Käßler occu-**

pera aussi le poste de président central AS à plein temps. Recommanderais-tu le professionnalisme aux autres sous-fédérations?

Absolument car il y a de gros avantages. Tout d'abord l'indépendance par rapport aux CFF, alors que d'autres présidents centraux, qui y sont employés, subissent une certaine pression. Leur important engagement en faveur des membres m'a d'autant plus impressionnée. La structure milicienne du SEV avec des sous-fédérations qui s'apparentent à des syndicats au sein du syndicat est un plus considérable pour le contact avec les membres et la formation d'un esprit démocratique, même si cela demande beaucoup d'énergie. Les présidents centraux pourraient néanmoins être engagés par les sous-fédérations ou le SEV. Si nous étions riches, on pourrait aussi y inclure l'engagement d'assistants.

■ **N'en avais-tu pas?**

Non. Mais grâce à mes expériences professionnelles dans la vente, la gestion d'entreprise et le syndicalisme, j'avais le bagage nécessaire pour m'en sortir convenablement dans les tâches administratives. Parfois, je me suis sentie quelque peu seule avec cette grande responsabilité. Je devais différencier ce que je pouvais décider seule de ce qui devait être d'abord discuté avec la direction ou la conférence des délégués. Les collègues m'ont toujours fait

## BIO

**Elisabeth Jacchini** (63 ans) est vendeuse de formation. Elle a néanmoins exercé plusieurs professions et s'est perfectionnée dans divers domaines, dont le management et la formation d'adultes. Avant de devenir présidente centrale SBV en février 2009, elle était secrétaire régionale du syndicat de la communication. A Berthoud, elle a fondé et présidé une coopérative d'habitation, a été active politiquement 12 ans durant en tant que conseillère de ville, présidente de fraction et présidente du législatif. Présidente des femmes socialistes du canton de Berne, elle a siégé au comité du parti suisse. Mariée et mère de deux enfants adultes, Elisabeth Jacchini apprécie tout particulièrement la marche, le vélo, le canoë, la course à pied, la photo, la peinture, la lecture, la cuisine et le jardinage. A la retraite, elle entend prendre le temps de ne rien faire.



Elisabeth Jacchini: «De grandes sections fonctionnent tout aussi bien que des petites, si elles sont bien organisées.» Photos: le congrès SEV et la conférence SBV en mai 2013.

confiance et je ne l'ai jamais trahie.

■ **La SBV a embauché durant deux ans et demi une recruteuse à 20%. Cela a-t-il payé?**

Si l'on observe le volume de recrutement, absolument, même si le nombre de nouveaux membres est resté en deçà des attentes. Pour 2013, nous avons trouvé en la personne de Markus Bürki un excellent recruteur de milice. Grâce à lui, la SBV a recruté près de 140 membres cette année. Il a non seulement recruté mais aussi motivé d'autres membres à en faire de même. D'un autre côté, en raison de Toco et de la fusion, nous en avons perdu. Pour 2014, la sous-fédération AS n'a pas encore déniché de recruteur, mais elle en cherche un/une. Le principe «Les membres recrutent d'autres membres» constitue le meilleur et le plus simple des moyens, mais ne fonctionne pas assez bien, car les membres ne parlent pas assez des acquis obtenus par le SEV. Si 10% des membres trouvaient chaque année un membre, on serait bientôt tous syndiqués...

■ **Outre la fusion et le recrutement, quels ont été tes plus importants dossiers?**

Le système salarial Toco, négocié en 2010, a énormément irrité nos membres et nous aussi. Toco nous occupe aujourd'hui encore. La centralisation, la gestion de l'entreprise, ainsi que les soucis et les problèmes du personnel de la vente sont en permanence des dossiers chauds.

■ **Quels sont les problèmes?**

Nous recevons de nombreuses plaintes en raison d'une pression croissante par le biais d'objectifs liés au chiffre d'affaires. Parallèlement, le personnel des guichets reçoit des directives concernant le pourcentage de clients qui devraient utiliser les automates à billets. Que ce soit là ou sur internet, souvent, de mauvais billets sont imprimés et les clients viennent les échanger aux guichets. Cela prend du temps et n'est pas lucratif. Comme des emplois et des tours de services sont supprimés et que des guichets sont fermés, il en résulte des temps d'attente en hausse pour la clientèle. Et, par conséquent, de l'impatience et

de l'agressivité. Comme il n'y a presque plus de vente de billet simple au guichet, les demandes à l'encontre du personnel sont en hausse. Il doit mettre à jour en permanence d'énormes connaissances. Mais il n'a pas suffisamment de temps durant son temps de travail pour maîtriser le volumineux flux d'informations concernant les nouvelles offres, les prix, ou les conditions, etc. Il doit souvent sacrifier du temps libre pour ça. Nous avons essayé d'adapter les règles en matière de temps de travail, mais les CFF ont interrompu les négociations parce qu'ils considéraient nos revendications trop élevées.

■ **Quels problèmes y a-t-il eus avec la centralisation?**

L'augmentation des temps de trajet pour se rendre au travail, le travail dans des open space avec de très nombreuses personnes et les réorganisations permanentes sont problématiques. En outre – comme déjà évoqué – le système salarial Toco, qui pénalise de nombreux nouveaux collaborateurs qui perçoivent réellement moins de salaire, de même que des effec-

tifs partiellement insuffisants. En même temps, les CFF ont lancé une campagne de formation des chefs de circulation de trains qui ont dû intensivement accompagner de nouveaux collègues. Les compensations pour ces tâches supplémentaires ont été radiées par les CFF avec Toco. Le SEV se bat depuis deux ans et demi pour le maintien de ces suppléments.

■ **Quel regard portes-tu sur les CFF en tant que partenaire de négociations?**

Au début, j'avais le sentiment qu'on pourrait bien discuter et trouver des solutions ensemble. Mais depuis une année et demie, je n'ai plus confiance en de nombreux partenaires de négociations, parce qu'ils nous mènent en bateau.

■ **C'est-à-dire?**

Il y a aux CFF trop de «joueurs». Par exemple, lorsqu'il s'agit d'examiner où se situe le niveau d'exigence d'une fonction. Nous devons pouvoir voir les applications de ce qui est négocié et communiqué autour de la table des

négociations. Le non-respect de ce qui est convenu n'est pas utile à la collaboration et conduit à la confusion. La réduction des coûts aujourd'hui la priorité absolue aux CFF. Cela risque de ruiner une entreprise qui fonctionne encore bien aujourd'hui parce que le personnel fournit d'excellentes prestations.

■ **Que souhaites-tu aux CFF pour la suite?**

Que la direction ne fasse pas que parler de son estime pour les employés, mais qu'elle la vive. Et qu'elle reconnaisse que les meilleurs chemins de fer du monde fonctionnent avant tout grâce à leur personnel. Si M. Meyer était absent, les trains circuleraient de la même manière durant des mois. Assurément, on a besoin de stratégies et de clairvoyance pour l'avenir. Mais sans le personnel des centres d'exploitation, du nettoyage et de la technique, sans les vendeuses, sans les employés de manœuvre et les mécaniciens, etc., rien ne fonctionne. Ils sont le capital des CFF! Et pas que des facteurs de coûts.

Markus Fischer/vbo

L'USS rejette la plus forte baisse de rentes de tous les temps

# Pas question d'affaiblir l'AVS!

**L'USS approuve la stratégie globale adoptée par le Conseil fédéral pour faire avancer la réforme de la prévoyance vieillesse. C'est la bonne méthode car une approche par étape est vouée à l'échec. Mais, quant au contenu de cette réforme, le gouvernement doit placer d'autres accents et renforcer l'AVS plutôt que l'affaiblir.**

En baissant le taux de conversion du 2<sup>e</sup> pilier de 6,8 à 6%, le Conseil fédéral propose la plus forte baisse de rentes de tous les temps, une baisse que l'amélioration de la quote-part d'excédents («legal quote») et

les mesures compensatoires prévues ne sauraient compenser. Cette baisse du taux de conversion minimal serait deux fois plus importante que le vol des rentes massivement rejeté dans les urnes en 2010 par trois quarts des votant(e)s. L'USS ne peut accepter cette violente baisse. En effet, le Conseil fédéral fait fi de la réalité que vivront les futurs retraité(e)s qui ont un revenu normal. Quiconque gagne aujourd'hui 5 500 francs par mois – comme un installateur-électricien – recevra à sa retraite environ 36 000 francs de rentes par an (1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> piliers). Après la baisse du taux de conversion, il perdra 1 200 francs. Déjà basses, les rentes de vieillesse ne doivent pas diminuer encore plus, mais bien au contraire être augmentées,

ainsi que le demande l'initiative populaire AVSplus. Ce n'est qu'en renforçant l'AVS que l'on pourra remplir le mandat inscrit dans la Constitution fédérale, selon lequel les rentes des 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> piliers doivent permettre aux gens de «maintenir dans une mesure appropriée (leur) niveau de vie antérieur».

## Pas de retraite à 65 ans pour les femmes

L'USS rejette aussi le relèvement à 65 ans de l'âge de la retraite des femmes. Il est honteux de parler ici d'un pas vers l'égalité de traitement des hommes et des femmes. De fait, celles-ci touchent souvent, suite à la naissance d'un enfant et à cause de leurs salaires inférieurs à ceux des hommes, des rentes plus bas-

ses que celles de ces derniers. En outre, les travailleuses âgées sont moins recherchées sur le marché du travail que les hommes. On ne comprend pas non plus pourquoi le Conseil fédéral, avec son nouvel âge de la retraite de référence et sa «plage temporelle» permettant de prendre sa retraite entre 62 et 70 ans, ouvre tout grand la porte à une hausse généralisée de l'âge de la retraite comme le demandent les patrons et la droite. Augmenter l'âge de la retraite, c'est passer à côté des réalités du marché du travail, car les travailleurs et travailleuses âgés ont déjà des difficultés à garder leur emploi ou à en trouver un nouveau. L'USS combattra également les projets du Conseil fédéral qui entendent se retirer partiellement du

financement de l'AVS. Si la contribution de la Confédération à l'AVS dépendait à l'avenir pour moitié de la TVA, l'AVS perdrait au moins 550 millions de francs par an jusqu'en 2030. L'USS rejette catégoriquement ce transfert du financement de l'AVS, de même que l'introduction d'un frein à l'endettement technocratique qui entraînerait automatiquement une dégradation des rentes. Il faut au contraire que l'AVS reçoive tous les moyens financiers qui lui sont dus actuellement mais ne lui parviennent pas. Elle doit ainsi profiter directement et entièrement du produit des impôts sur le tabac et l'alcool qui lui revient et il faut stopper la tendance à remplacer les salaires par des dividendes non soumis aux cotisations de l'AVS. USS

L'initiative sur les salaires minimums au Conseil national

# Le Parlement suisse ne veut pas ouvrir les yeux

**Alors qu'en Suisse, le Conseil national débat du rejet de l'initiative sur les salaires minimums, lors de leurs négociations en vue d'une coalition, la CDU/CSU et le SPD ont décidé d'introduire un salaire minimum en Allemagne.**

Fixé à 8,50 euros de l'heure, ce salaire minimum est certes inférieur en soi au salaire minimum dont il est actuellement question pour la Suisse (22 francs/heure). Le salaire minimum allemand modifiera cependant beaucoup plus profondément la structure salariale que le salaire minimum suisse. En effet, avec un



salaire horaire minimum de 8,50 euros, 16% environ des salaires allemands devront être relevés, alors qu'avec un salaire horaire minimum de 22 francs, seuls 9% des salaires

suisse devraient être relevés.

## Femmes très concernées

Contrairement à ce qui est le cas en Allemagne, les différences régionales sont beau-

coup moins marquées en Suisse. Et parce que les jeunes adultes de Suisse entrent dans le monde du travail en passant par un apprentissage professionnel, le problème des bas salaires n'est, chez nous, pas un problème de jeunes travailleurs et travailleuses, mais surtout de femmes au bénéfice d'une expérience professionnelle.

## Nombre de personnes concernées déterminant

Si le Conseil fédéral compare lors de ses délibérations le salaire minimum proposé pour la Suisse avec celui que l'Allemagne va se donner ou ceux qui existent déjà dans d'autres pays, ce n'est pas son montant qui doit être déterminant si

l'on veut en juger de l'importance d'un point de vue économique, mais le nombre des personnes concernées. En revanche, pour son appréciation d'un point de vue social, c'est son montant en francs qui est décisif. En Suisse, 330 000 personnes gagnent moins de 22 francs de l'heure et donc, pour un emploi à plein temps, moins de 4000 francs, ce qui ne leur permet pas de vivre décemment. USS

*Plus d'infos sur l'initiative pour un salaire minimum sur [www.salaires-minimums.ch](http://www.salaires-minimums.ch)*



Retraite anticipée: à n'importe quel prix?

# Une étape vers un âge de la retraite flexible

**Résumé de la journée organisée à Berne par la plate-forme des caisses de pension «PK-Netz» 2<sup>e</sup> pilier.**

Le Conseil fédéral travaille sur un projet de prévoyance vieillesse avec un âge de retraite flexible. La statistique le montre: celui qui peut se le permettre prend sa retraite aujourd'hui déjà de manière flexible. En général il s'agit d'une retraite anticipée.

Les travailleurs de Suisse ont pris leur décision depuis déjà bien longtemps: seule une minorité de personnes part à la retraite à l'âge normal de 65 ans pour les hommes et 64 ans pour les femmes. Les hommes partent en moyenne à 64,1 ans et les femmes à 62,6 ans. Ces chiffres prennent en compte aussi celles et ceux qui continuent une activité lucrative après 64 ou 65 ans, soit un tiers dans les deux sexes. Avec la législation actuelle, la retraite anticipée est cependant un luxe car pour chaque année de départ avant l'âge (2 années au maximum sont admises), l'AVS est réduite durant la vie entière de 6,8%. C'est pourquoi ce sont plutôt les gens bénéficiant de gros salaires et de caisses de pensions bien fournies qui partent à la retraite de manière anticipée. Dans la finance et les assurances, presque la moitié des assurés le font. Dans la restauration, l'agriculture et la sylviculture (où le travail demande beaucoup plus d'efforts physiques), cela concerne seulement 5% des gens. La moyenne se situe vers 20%. A savoir aussi que selon les statistiques, les travailleurs mieux formés (domaine tertiaire) peuvent espérer bénéficier de leur retraite environ deux années de plus que les gens avec des formations plus basiques.

**Entre le marteau et l'enclume**

«La loi ne correspond plus à la réalité», constate Jürg Brechbühl, directeur de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS), lors de la journée d'information «PK-Netz» de la fin octobre à Berne. La demande d'un âge de retraite flexible est d'actualité depuis les années 70 et elle n'est pas contestée, cependant la réalisation politique a jusqu'à présent échoué. D'ici à la fin de l'année, un projet intitulé «Prévoyance vieillesse 2020» sera mis en consultation, dans lequel pour la première fois l'AVS et le 2<sup>e</sup> pilier sont traités communément.

Ce projet ne prévoit plus d'âge fixe pour bénéficier de l'AVS mais un «âge de référence de 65 ans» (pour les deux sexes) avec la possibilité de toucher l'AVS déjà à 62 ans, complètement ou partiellement. Avec cela, le Conseil fédéral veut améliorer la position des moins privilégiés dans la prévoyance-vieillesse. Mais le paquet contient aussi une baisse du taux de conversion de 6,8% à 6%. Le Conseil fédéral considère que ce projet est «équilibré». Selon l'expérience de Jürg Brechbühl, il risque pourtant de mettre l'OFAS dans une position inconfortable, entre le marteau et l'enclume. Les participants à la journée d'information ont pris conscience de ce problème en écoutant les prises de position de Doris Bianchi (Union syndicale) et de Martin Kaiser (Union patronale). «Les travailleuses et travailleurs doivent avoir la possibilité d'atteindre l'âge de la retraite en bonne santé», revendique Doris Bianchi. Et ceci implique une retraite anticipée en particulier pour les postes de travail avec un impact physique élevé. Une étroite protection contre le licenciement est aussi nécessaire. Il n'est pas acceptable que des em-

ployés de longue date se retrouvent à la rue à 64 ans. Les employeurs quant à eux voient cette flexibilisation plutôt comme une opportunité de rallonger la vie active. «Il s'agit de tenir compte de l'évolution démographique» déclare Martin Kaiser. Même si l'âge officiel de la retraite est plus élevé dans d'autres pays, les Suisses travaillent en réalité plus longtemps que les autres. Selon Martin Kaiser: «Nous sommes les champions du monde pour appliquer l'âge de la retraite à la lettre. C'est bien ainsi, et nous devons continuer à le faire.»

**La rente «volatile» va-t-elle faire son entrée?**

Diverses caisses de pensions et assureurs travaillent sur une rente variable. L'exemple le plus connu est la Caisse de pensions CFF. Le principe est qu'une partie de la rente peut varier selon les rendements de la caisse. Urs Eicher, président de la plate-forme des caisses de pensions «PK-Netz», ne se

gêne pas de parler de «rentes volatiles» qui brisent un tabou et de dire qu'il faut s'insurger là-contre. Lors d'un débat avec les experts des caisses de pensions Olivier Deprez et Emmanuel Vaclair, le discours est beaucoup plus différencié. «Avec des rentes variables, on pourrait agrandir la communauté solidaire qui doit tant bien que mal compenser les aléas de la conjoncture», explique Emmanuel Vaclair. Car jusqu'à présent, celui qui est à la retraite est sûr d'avoir sa rente. Une personne de 80 ans profite aujourd'hui de bonnes conditions qui sont obsolètes depuis longtemps déjà. Olivier Deprez rétorque que justement, il faudrait des dizaines d'années pour que la solidarité élargie puisse faire son effet. Pendant ce temps, les rentes flexibles apporteraient surtout de la méfiance, de la colère et de l'insatisfaction envers le système. **Heinz Weber**

*Ce texte est tiré de la revue de l'association LCH «Bildung Schweiz»,*

## INFO

### Plate-forme des caisses de pensions

Le «PK-Netz» 2<sup>e</sup> pilier est une association indépendante fondée par 16 associations professionnelles et syndicales. La plate-forme soutient dans leurs tâches complexes, par des journées d'information et de discussion, les membres des Conseils de fondation des édifices de prévoyance et les responsables de la prévoyance dans les associations et syndicates. Son but est de traiter des questions de gestion des caisses de pensions, de politique d'investissement et d'administration paritaire. Des informations sur l'évolution actuelle figurent dans la newsletter et sur le site internet.

[www.pk-netz.ch](http://www.pk-netz.ch)

Interview de Vincent Brodard, secrétaire syndical SEV

## Qu'en est-il aux CFF?

**Le spécialiste SEV des questions de caisses de pension nous explique la situation aux CFF.**

■ **Y a-t-il toujours plus de col-laborateurs CFF qui profitent de la retraite anticipée?**

Il y a une augmentation modérée mais régulière du nombre de retraites anticipées ces dernières années.

■ **Quelles sont les conditions (financières et autres) d'une rente-pont aux CFF?**

La rente-pont se monte à 90% de la rente maximale AVS (à



Vincent Brodard.

savoir 2106 francs en 2013). Elle peut être demandée dès 58 ans. Elle est remboursable dès 65 ans, par un montant mensuel perçu à vie, qui dépend de la durée de perception. Elle peut cependant être préfinancée au cours de la carrière professionnelle.

■ **Comment peut-on améliorer les prestations à recevoir lors de la retraite? Quelle est la marge de manœuvre de l'assuré?**

Il existe une possibilité de verser 2% de cotisation supplémentaire volontaire, ou de procéder à des versements sur le compte individuel (jusqu'à une certaine limite). On peut aussi préfinancer sa retraite anticipée (la différence entre la prestation estimée à 62 ans, par exemple, et celle à 65 ans).

*Propos recueillis par  
Henriette Schaffter*

## Stratégies de recrutement dans les syndicats

« Il est difficile de généraliser sur l'Europe entière: une recette qui marche dans un pays ne fonctionnera pas dans l'autre, idem pour les secteurs. »

Isabella Biletta, responsable de recherche à la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail



# Je recrute, tu recrutes, il recrute, nous recrutons...

**Les syndicats, de toutes parts, sont confrontés au défi du recrutement. Le SEV n'y échappe pas et prend toutes sortes d'initiatives pour augmenter les adhésions. Qu'en est-il au niveau européen? Pourquoi l'affiliation des travailleurs ne va ou ne va plus de soi dans la majorité des pays? Quelles sont les actions à mener pour améliorer le taux de syndicalisation et pourquoi est-ce si important pour la vie syndicale?**

« L'adhésion est un élément essentiel, car cela permet de garantir l'engagement des travailleurs dans les activités syndicales, d'apporter les fonds nécessaires au financement de telles activités, d'obtenir une reconnaissance officielle en tant qu'organisation représentative et d'optimiser l'efficacité des stratégies développées », explique un rapport de la Fon-

dation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofond). L'affiliation des travailleurs ne va cependant pas de soi, tous bénéficiant des avancées obtenues par les syndicats en matière d'augmentation de salaire par exemple ou de durée de travail. C'est d'ailleurs pourquoi les syndicats se trouvent parfois confrontés au « resquillage », certains travail-

leurs refusant de supporter les coûts de la représentation syndicale, tout en profitant néanmoins gratuitement des avantages induits. Certains cadres institutionnels peuvent favoriser la syndicalisation, comme la participation des syndicats dans les mécanismes d'attribution des indemnités de chômage par exemple. Régulièrement vanté, le « système de Gand », très axé sur le syndicalisme de services, est souvent opposé au syndicalisme plus idéologique. Dans le syndicalisme de services, né à Gand en 1900, l'appartenance à un syndicat conditionne l'accès à l'assurance-chômage, voire l'assurance-maladie. Les pays qui l'appliquent (Belgique, Suède, Danemark et Finlande) affichent les taux de syndicalisation les plus élevés d'Europe. Mais ce système est en baisse. Les jeunes par exemple, vu leur parcours professionnel beaucoup moins stable qu'autrefois, ne voient plus tellement l'intérêt de s'affilier. « L'Europe est partagée entre ces deux styles, celui du modèle de Gand, où les prestations sont liées à l'affiliation et l'autre style, où les prestations sont valables pour tous, indépendamment de l'affiliation.

A noter qu'en Allemagne, c'est nouveau, certains syndicats négocient avec les patrons des amendements spécifiques pour leurs membres, leur procurant ainsi un petit plus qui les motive à adhérer », explique Isabella Biletta, responsable de recherche à l'Eurofond.

## Affaiblissement du mouvement syndical

Les tendances du marché du travail ont des conséquences sur la syndicalisation: le développement du secteur des services, la privatisation, l'augmentation des flux migratoires, l'accroissement de l'emploi précaire et l'influence croissante des capitaux financiers sur le secteur de la production ont clairement été identifiés comme des facteurs influençant l'évolution du nombre de membres des syndicats. Les tendances sociales et politiques ne sont pas anodines non plus: une société de consommation caractérisée par une individualisation croissante, une absence de grands mouvements sociaux et politiques, un affaiblissement des liens politiques d'une génération à l'autre, le néo-libéralisme et l'image bureaucratique

## Le projet de coaching des

## Le SEV renf

**28 responsables de sections ont assisté à la présentation le 19 novembre à Berne du projet de coaching des sections. Ils ont eu l'occasion d'échanger sur le thème du recrutement avec 7 professionnels du syndicat.**

« Après le projet « Recruter et organiser », nous allons encore un peu plus loin en lançant le coaching de sections », a relevé Giorgio Tuti, président SEV. L'objectif du projet, limité à deux ans, est un renforcement



Le SEV peut compter sur ses membres



Action SEV de l'année dernière au Wylerpark à Berne.

Suite en page 12



Elena Obreschkow, coach des sections.



Travail de groupe sur le recrutement.

s sections est officiellement lancé

## orce son organisation de milice pour mieux recruter

des organes de milice, et par conséquent du principe de recrutement «les membres recrutent les membres». Les adhésions et les démissions sont à nouveau équilibrées, certes, mais le SEV perd toutefois environ 1000 membres par année, en raison des décès. C'est pourquoi il est important de recruter beaucoup de membres parmi les nouveaux collaborateurs des CFF et des entreprises concessionnaires (ETC). Ceci également en regard avec le taux de syndicalisation. «L'organisation de milice est notre force. D'autres syndicats dépensent beaucoup pour la



Atelier sur les liens entre recrutement et travail syndical.

remettre d'aplomb après l'avoir délaissée.»

Au centre du projet, Elena Obreschkow, entrée au SEV début juillet pour mobiliser les sections notamment. Elle se concentrera sur les sections CFF en premier lieu puisque celles-ci n'ont pas de secrétaires syndicaux attirés, comme c'est en revanche le cas pour les ETC. Elena Obreschkow est chargée d'encadrer les sections en Suisse allemande et Suisse romande. Au Tessin, elle pourra le faire sur de-

mande. Elle soutiendra l'année prochaine toutes les actions de recrutement mais aussi de mobilisation pour la votation FAIF, ainsi que pour les salaires minimums et les négociations CFF et CFF Cargo. Elle pourra donner des conseils aux responsables de sections: comment recruter, comment motiver les membres à participer et comment trouver de la relève.

### Modèle d'organisation

Elena Obreschkow a présenté

son modèle d'organisation et de mobilisation en quatre points, modèle qui a pour but de gagner des membres:

- **Valeurs et requêtes communes**, à faire connaître aux membres potentiels: bonnes conditions de travail et de vie, bon service public, sécurité sociale, justice, solidarité, etc.;
- **Gestion de la marque SEV**: un syndicat actif, visible, auquel les membres peuvent s'identifier;
- **Multipliation**: diffusion des valeurs et de la marque par des canaux d'information, du recrutement par bouche-à-oreille, des visites de classes login, des cours movendo, etc.;
- **Mobilisation (campagnes)**: motiver les membres à participer à des actions collectives pour des requêtes communes.

### Délégués syndicaux: essentiel

Les participants ont discuté en groupes de travail et en plénum, également du rôle des personnes de confiance/délégués syndicaux. Ils étaient tous unanimes sur le fait que

ces personnes ont un rôle central à jouer dans le recrutement. Elles doivent pour cela répondre au profil suivant: croire en leur syndicat, le représenter sur le lieu de travail et parler du syndicat de manière positive en appliquant la devise «Fais-le bien et parles-en!» Le SEV et les membres doivent pouvoir leur faire confiance, ce qui signifie que ces délégués doivent être indépendants de l'entreprise (dans la pensée), qu'ils doivent savoir ce qui s'y passe et informer le SEV et les membres ainsi qu'assurer le flux d'informations entre le SEV et la base. Ils doivent être compétents et peuvent pour cela suivre des cours de formation continue. Qu'attendent les délégués du SEV? Réponses de participants: de bons moyens de travail, des informations suffisantes et qui arrivent en temps voulu (par de nouveaux moyens de communication éventuellement) ainsi que de l'estime et de la reconnaissance.

Fi/Hes



quand il en va du recrutement.

Suite de la page 10

donnée par les syndicats, en particulier en Europe orientale. Pour Isabella Biletta, « il y a plein d'organisations qui font le constat de la diminution des membres, mais peu agissent, car cela demande énormément d'énergie et de ressources. Et ce sont logiquement les syndicats qui ont le moins de moyens qui connaissent ces problèmes de recrutement. » Pour elle, il est difficile de généraliser sur l'Europe entière: une recette qui marche dans un pays ne fonctionnera pas dans l'autre, idem pour les secteurs.

#### Public cible

Certains syndicats s'adressent à des groupes spécifiques: selon la catégorie professionnelle, selon la langue parlée, etc. On se base alors sur une solidarité non pas globale mais par groupe. On leur dit: on va défendre vos droits spécifiques.

#### Diverses orientations

Il existe en Europe toute une gamme d'approches innovantes, telles la réduction des frais d'inscription, des bonus pour les membres qui recrutent de nouveaux adhérents. Cette dernière stratégie est utilisée par le SEV ainsi que par certaines sous-fédérations, via des concours de recrutement. « Le SEV a choisi d'axer sur l'appartenance au mouvement syndical dans son ensemble, même s'il continue à offrir des prestations telles que réductions chez certains partenaires, la protection juridique et autres », explique Elena Obreschkow, secrétaire syndical SEV responsable du coaching des sections.

En Italie, les organisations proposent des forfaits vacances, aident les adhérents à rédiger leur déclaration fiscale, leur testament... A chaque pays ses spécialités. Reste à trouver tous les ingrédients qui feront le succès de la recette suisse auprès des travailleurs des transports publics!

Henriette Schaffter



Action de recrutement avec concours, un moyen de toucher les jeunes?

### Syndicats européens

# Recruter: l'herbe est-elle plus verte chez les autres?

**Comment font-ils pour recruter dans les autres pays européens? L'Autriche, l'Allemagne et la Belgique ont répondu à nos questions.**

#### ■ Quels sont les obstacles au recrutement de nouveaux membres dans votre pays?

**Jörg Kronberg d'EVG (Allemagne):** Les employeurs accordent quasi toujours ce qui est contenu dans les conventions collectives de travail à tous les employés, indépendamment du fait qu'ils soient syndiqués ou non. Il y a dès lors pour le travailleur moins de nécessité à se syndiquer.

**Christoph Lipinski de vida (Autriche):** vida est un syndicat dont une partie des membres, partie qu'il ne faut pas sous-estimer, a un niveau de formation très bas et vient souvent de pays où les syndicats ne jouent aucun rôle (ils sont soit interdits soit réprimés) ou alors dans lesquels l'obligation d'adhésion domine (pays d'Europe centrale et d'Europe de l'Est) et où il n'y a aucune connaissance en matière de partenariat social (négociations salariales). De plus, dans les branches dont vida s'occupe, il y a de grandes fluctuations (nettoyage, gastronomie, domaine social, sécurité, etc.).

Pratiquement, la durée d'engagement chez un employeur est en moyenne d'un an et demi. En exagérant un peu, on pourrait dire qu'on a à peine réussi à recruter le membre qu'il quitte déjà l'entreprise ou la branche. Un problème général: le manque de solidarité de la société: « Quel est pour moi l'avantage d'être syndiqué? Pourquoi ne puis-je pas payer uniquement lorsque je fais appel à vous? » Beaucoup de travailleurs disent également: « Je n'ai pas besoin d'être membre d'un syndicat pour obtenir une augmentation de salaire, je la reçois de toute façon, même si je ne suis pas affilié. »

**Jacques Joie de SLFP Cheminots (Belgique):** Alors que le taux de syndicalisation est très élevé en Belgique et en particulier à la SNCB, nous constatons parmi les jeunes une certaine appréhension à s'affilier à une organisation syndicale. Parmi ces jeunes, les universitaires qui vont occuper les postes de cadre sont parfois réticents (pour leur carrière?) à s'affilier et encore plus réticents à militer au sein d'un syndicat. Il s'agit peut-être aussi d'une évolution sociologique de notre société dans laquelle l'individualisme prime sur l'effort collectif et la solidarité.

#### ■ Quelles sont les actions en-

#### treprises récemment pour améliorer le taux de syndicalisation? Avez-vous entrepris des actions originales?

**EVG:** Notre structure bénévole prévoit que les militants puissent fournir du travail syndical selon leurs besoins au sein de l'entreprise. On a mis à disposition les moyens financiers nécessaires à cela et la centrale soutient concrètement la mise en place du projet.

**vida:** Nous essayons d'intégrer vida dans la vie des employés en nous rendant disponibles et présents sur le terrain. Nous travaillons à des modèles marketing où le droit du travail et les négociations salariales sont au centre mais où d'autres besoins sont également couverts. En 2013, notre programme de fidélisation des membres s'est concentré sur trois points essentiels: a) habiter (premier entretien-conseil gratuit pour des questions juridiques concernant les locations) b) formation (rabais pour des cours de formation continue) c) mobilité (rabais pour des adhésions à un club d'automobilistes). En dehors de cela, il y a eu des campagnes standards pour gagner des membres dans les entreprises mais aussi dans les espaces publics (« gemeinsam vida stark »).

**SLFP:** Il y a tout d'abord l'ac-

tion permanente sur le terrain de nos délégués qui informent le personnel, l'utilisation des nouveaux médias ainsi que la publication de divers documents sous forme papier. Notre dernière action de sensibilisation envers le personnel a été une distribution de tracts en octobre sur le thème de notre opposition à la libéralisation et à l'application du 4<sup>e</sup> paquet ferroviaire. Des débats ont été lancés sur les sièges de travail lors de ces distributions.

#### ■ Avez-vous ainsi obtenu des résultats?

**EVG:** Il est encore trop tôt pour pouvoir juger les effets, mais on peut déjà constater la recrudescence de projets prometteurs sur le terrain. Et on a déjà enregistré une augmentation du recrutement des collègues actifs.

**vida:** Nous avons eu de bonnes expériences avec la campagne vida stark. En 2011, nous avons pu recruter 1000 nouveaux membres dans des entreprises sélectionnées, ceci en 4 mois seulement.

**SLFP:** Suite à cette campagne, des affiliations ont déjà été enregistrées mais il est encore trop tôt pour mesurer l'impact réel de notre démarche.

Propos recueillis par  
Henriette Schaffter

SEV TPG

# « Il faut changer de style de management »

**Le feu couve aux TPG. Réunis en assemblée, une cinquantaine d'employés ont élargi la consultation relative au préavis de grève.**

A l'appel du SEV, une cinquantaine d'employés des TPG – syndiqués ou non – se sont retrouvés le 28 novembre à la Jonction. Ils ont décidé à une très grande majorité de mandater le SEV pour que tout le personnel d'exploitation se prononce sur un préavis de grève (contact.sev n° 22). « Nous avons déjà consulté nos membres. Sur les 36 % qui ont répondu, 80 % se sont dit favorables à un préavis de grève. C'est une mesure de lutte grave et c'est le signe que les conditions cadres ne sont pas respectées », a rappelé Valérie Solano, secrétaire syndicale SEV.

« Malgré ce signal clair, nous voulons que tout le personnel donne son avis, a quant à lui insisté Vincent Leggiero, président de la section SEV-TPG. C'est vous tous qui êtes notre force. » Un discours appuyé par un représentant de Transfair.



Le personnel d'exploitation des TPG a mandaté le SEV pour une consultation générale.

Ce préavis de grève, s'il est voté, doit permettre de ramener la direction à la table des négociations. « Les horaires ne nous satisfont pas : les temps de parcours et les définitions de roulement sont inadaptés, les temps de battement insuffisants... » « C'est devenu insupportable », a témoigné un conducteur de tram. Quant à Beat Luder, membre du comité SEV-TPG, il a dénoncé le discours du chef d'exploitation : « Il m'a dit qu'il y a toujours des

horaires spéciaux lorsqu'il y a des travaux. Mais c'est faux ! » Mais la réalité du terrain se heurte à une direction « qui ne propose rien. Pour l'instant, la direction se borne à dire que c'est au sein de la commission ad hoc que les horaires doivent être discutés. Une commission que le SEV a décidé de quitter car elle ne fait pas son travail. Et nous, nous ne sommes pas là pour discuter, mais pour négocier. Ce n'est pas du tout pareil. On peut

discuter jusqu'à la fin des temps... Et ces négociations doivent être sous la responsabilité de la direction », a martelé Vincent Leggiero. Les quelque 1300 employés de l'exploitation ont donc reçu un bulletin de vote ces derniers jours.

L'assemblée s'est aussi exprimée en faveur d'une centralisation des négociations. Autrement dit, elle appuie la demande du SEV de vouloir négocier directement avec la direction, sans

devoir passer par diverses commissions. Car c'est l'ensemble des conditions de travail qui ne satisfont pas les collègues des TPG. « Ces conditions ne peuvent être la norme », a averti le président.

Le management a aussi été montré du doigt par un collègue. « Il faut en changer le style pour ramener un climat de confiance. » La balle est désormais dans le camp des employés. Le verdict des urnes sera déterminant pour construire un rapport de force.

Vivian Bologna

## ET LE STATUT ?

Le SEV a déjà obtenu quelques avancées dans le dossier de la révision du statut du personnel. « La direction a accepté qu'une votation individuelle générale vienne sanctionner la révision du statut. Elle a aussi renoncé à l'idée de lier le salaire aux évaluations annuelles », a expliqué Vincent Leggiero.

■ TransN

## La CCT reçoit un accueil favorable, mais...

**Le personnel TransN a répondu présent le 27 novembre dernier et il a plébiscité les principes de la CCT négociée par le SEV.**

A Malvilliers, 67 personnes ont dit oui, 12 non et cinq se sont abstenues, indique Jean-Pierre Etique, secrétaire syndical SEV et membre de la délégation de négociations.

Si le résultat est sans appel et devrait être confirmé par la votation générale durant le 1<sup>er</sup> tri-

mestre 2014, le secrétaire syndical SEV relève que la proportion de non ne le laisse pas indifférent : « Il s'agit principalement d'employés du domaine technique dont la situation dans la grille salariale manque de clarté. La direction a assuré qu'elle comprenait la situation et qu'elle n'allait pas les laisser tomber. »

La CCT prévoit notamment une hausse de la masse salariale globale de 3 % qui permet d'augmenter les maxima, qui ne sont pas les mêmes pour les employés du haut et du bas.

Concernant le temps de travail, la semaine de 5 jours n'est pas inscrite noir sur blanc, mais la direction s'engage à l'appliquer partout où c'est possible. Sinon, dans la mesure du possible, des compensations devraient permettre de la réaliser. Autre élément à prendre en considération : le solde négatif excédant une semaine de travail (41 h) est à la charge de l'employeur. Enfin, la commission des tours de service met sur pied, avec la direction, des tours de service annuels que le personnel pourra consulter. vbo



L'assemblée a plébiscité le texte de la CCT.

Journée de formation des femmes SEV

# En route vers le bonheur

**L'égalité rend heureux. Sylvia Honsberg, secrétaire syndicale à IG Bau en Allemagne, a expliqué aux participantes (les hommes sont inclus!) les liens entre syndicat et bonheur.**

La journée de formation de cette année était l'occasion de prendre congé, pour la commissions des femmes SEV, de Danièle Dachauer, de la VPT, et de Marie-Thérèse Godel. Barbara Amsler, secrétaire syndicale, quittera aussi sa fonction au printemps 2014, puisqu'elle prend la retraite. Susanne Held quitte elle le groupe dirigeant mais reste au sein de la commission.

Une arrivée quand même, celle de Giuditta Purtschert de la RPV Suisse centrale, élue unanimement. A noter que c'est son mari qui l'a rendue attentive à l'existence de cette commission des femmes SEV!

Manuel Avallone, vice-président SEV, a salué les participantes, en soulignant qu'en tant que Suisse avec passeport italien, il sait «ce que c'est de devoir se battre tous les jours pour être considéré d'égal à égal».

## Savoir, pouvoir et bonheur

L'exposé de Sylvia Honsberg a été très attentivement écouté. Elle a en fait su captiver les personnes présentes en expliquant ce qui rend les femmes heureuses. Elle a mis en avant les choses immatérielles qui comptent énormément, comme les relations personnelles, l'environnement et la santé. L'égalité, pour laquelle les syndicats luttent, contribue au bonheur, nous rend heureux. La possession de biens n'est pas aussi essentielle qu'elle peut paraître parfois. La responsabilité, l'estime et le sentiment de justice priment sur l'argent. Le savoir est important à la base, mais le pouvoir rend également plus heureux.



Le chœur des femmes SEV en pleine répétition...



Barbara Amsler quittera ses fonctions au printemps 2014. Le SEV cherche sa remplaçante (voir annonce ci-contre).

A noter d'ailleurs que la démocratie suisse contribue pour beaucoup à son excellent rang sur l'atlas du bonheur. «Prendre des responsabilités et des risques, s'engager et prendre son destin en main», c'est aller vers la liberté et le bonheur, comme l'a expliqué Sylvia Honsberg. Pour elle, une société heureuse est aussi une société où les inégalités sont peu nombreuses. Lorsque seul le profit compte, les inégalités explosent et la société va mal. «On est plus heureux si on peut relever des défis et faire face à des difficultés.» Ceux et celles qui ont une activité professionnelle sont d'ailleurs plus heureux que les autres. Le travail donne du sens et offre

des contacts sociaux essentiels. Mais il faut pour cela aussi que le travail qu'on a ait du sens.

## «Donner rend heureux»

Le partage, le soutien et la solidarité rendent heureux. L'être humain est fait pour vivre en communauté: fêter les succès ensemble mais aussi supporter les défaites ensemble, cela les rend plus faciles à vivre.

Sylvia Honsberg a longuement parlé du Bhoutan, pays d'Asie qui donne l'exemple au monde entier en matière de bonheur. Le Bonheur Intérieur Brut est une valeur importante pour ses habitants et son roi, qui met en avant ce critère dans ses choix politiques et qui ne pense pas que «Produit Intérieur Brut».

A la fin de l'exposé, petite surprise: une des participantes se

lève et commence à chanter: «atelier chant» pour tout le monde! On entame alors des chansons féministes en italien, en allemand et en français. Dans l'après-midi, les participantes ont suivi des ateliers sur des thèmes comme les assurances sociales, l'initiative sur les salaires minimums et les quotas, entre autres.

Henriette Schaffter



Die Gewerkschaft des Verkehrspersonals SEV ist die massgebende Gewerkschaft für das Personal des öffentlichen Verkehrs mit über 42000 Mitgliedern.

Für die Nachfolgeregelung suchen wir per 1. Februar 2014 oder nach Vereinbarung eine

## Gewerkschaftssekretärin (50%) mit Schwerpunkt Gleichstellung

im Zentralsekretariat Bern.

Als unsere neue Mitarbeiterin betreuen Sie die SEV Frauenkommission, organisieren deren Aktivitäten und koordinieren sie mit den anderen gewerkschaftlichen Aktivitäten. Sie beraten Mitglieder und Organisation in gleichstellungspolitischen Fragen und vertreten den SEV dazu auch nach aussen.

Sie verfügen über gleichstellungspolitische und gewerkschaftliche Kenntnisse und haben von Vorteil bereits Erfahrung in der Arbeit mit Organisationen und Öffentlichkeit. Sie können sich durchsetzen, arbeiten selbständig, sind team- und konfliktfähig. Ihre Muttersprache ist Deutsch mit sehr guten Französischkenntnissen.

Engagierten Persönlichkeiten bieten wir ein spannendes Arbeitsumfeld und fortschrittliche Anstellungsbedingungen. Sind Sie interessiert? Frau Miriam Brand, Personalleiterin, nimmt gerne Ihre vollständige Bewerbung bis am 15. Dezember 2013 entgegen.

**SEV, Steinerstrasse 35, Postfach, 3000 Bern 6, miriam.brand@sev-online.ch**

Weitere Auskünfte erteilt Giorgio Tuti, Präsident SEV, Tel. 031 357 57 57. Mehr über den SEV erfahren Sie unter [www.sev-online.ch](http://www.sev-online.ch)

## Sections

**Mardi 10 décembre** ■ **TPG**  
Genève  
Dépôt Bachet aux pneus  
Assemblée générale statutaire

Votre participation est importante, elle permettra d'avoir des informations sur la situation actuelle et future.

*Le comité*

**Samedi 14 décembre** ■ **VPT Lac Léman**  
Bateau MS «Lausanne»  
Gare lacustre d'Ouchy dès 14h  
Arbre de Noël

Le bateau MS «Lausanne» sera au quai n°1 de la gare lacustre d'Ouchy (le bateau restera à quai). Vous êtes invités, actifs ou rentiers, avec ou sans enfants, à participer à cette journée. Je vous attends nombreux. **Votre Père Noël**

**Dimanche 15 décembre** ■ **VPT TPG**  
Genève  
Salle du Faubourg  
Rue Terreaux du Temple dès 13h15  
Arbre de Noël

Cadeaux, spectacles et animations.

## Pensionnés

**Mardi 10 décembre** ■ **PV Neuchâtel**  
Les Geneveys-sur-Coffrane  
Hôtel des Communes dès 11h15  
Réunion récréative

Programme: dès 11h15, apéritif facultatif. 12h: dîner, salle à manger du rez-de-chaussée. Menu: salade paysanne, rôti de porc aux pruneaux, pommes duchesse, fenouil braisé, dessert maison. Prix: 30 fr. sans les boissons. Café offert par la section. 14h15: réunion récréative à la salle du 1<sup>er</sup> étage. Animation musicale par le groupe «Les Copains d'abord».

Le comité compte sur votre présence. Les membres amis et les épouses sont les bienvenus. Pour le dîner, inscription obligatoire auprès de Michel Quartier, Vy d'Etra 52, 2000 Neuchâtel, tél. 032 753 53 70, jusqu'au vendredi 6 décembre, dernier délai. **Le comité**

**Mardi 10 décembre** ■ **PV Genève**  
Genève  
UOG  
Place des Grottes 3 dès 10h30  
Fête de Noël

Offrez-vous donc un moment de camaraderie et d'amitié!

Pour cela, nous vous donnons rendez-vous mardi 10 décembre 2013, dès 10h30, à l'UOG, place des Grottes 3 à Genève (au bas de la Servette, TPG 3, 6, 9, 10, 14, 18 et 19). Après la cérémonie des diplômes jubilaires, nous attaquerons l'apéritif vers 11h30, moment auquel vous pourrez aussi nous rejoindre. Le repas suivra vers 12h15: Pascal Kaltenrieder (fils de Jean-Pierre) nous concoctera un menu sympathique. Notre ami André Balmer, atteint dans sa santé, veut néanmoins nous faire profiter de ses glaces pour le dessert. Par avance, André, merci pour ton courage. Roger Wyss et ses musiciens seront de la partie.

Le nombre de places est limité, inscrivez-vous rapidement au 022 7963350 ou 022 7940650 (répondeurs à disposition).

Délai d'inscription: vendredi 6 décembre 2013. Une participation financière de CHF 12.- sera encaissée sur place (apéritif, entrée, repas, dessert, café et une bouteille de 50 cl de vin pour deux personnes). Comme ces deux dernières années, nous soustrairons CHF 2.- pour un geste de solidarité en faveur d'une œuvre d'utilité publique.

Si vous avez oublié de commander l'agenda SEV 2014, il vous sera encore possible de l'acheter auprès du caissier A. Broye. Merci d'apporter votre bonne humeur! **Le comité**

**Jeudi 12 décembre** ■ **PV Valais**  
Martigny  
Salle communale dès 11h30  
Fête de Noël du Bas-Valais

Ouverture des portes à 11h30 pour l'apéro. Suivra le repas cuisiné par notre traiteur Hilaire Pierroz et sa brigade. Au menu: vol-au-vent maison, dinde aux marrons et sa garniture, pommes de terre William et petits légumes, bûche de Noël glacée. Il vous sera demandé une participation financière de 30 fr. comprenant l'apéro, le menu, le café crème, ¼ l de vin et eau minérale. Les membres jubilaires comptant 40, 50, 60 ans d'affiliation au SEV recevront leur diplôme d'honneur. Notre traditionnelle tombola mettra un terme à cette journée. Pour permettre une bonne organisation de cette fête de Noël, il est indispensable de vous inscrire auprès de M. Oberli jusqu'au 6 décembre 2013 au moyen du bulletin d'inscription reçu en début d'année ou au tél. 024 485 25 28. Nous nous réjouissons de vous rencontrer nombreux à cette fête. Alors, à vos stylos!

**M. Oberli, secr.**

## Décès

**Georges Baconat**, employé de manœuvre retraité, St-Ursanne; décédé le 5 novembre dans sa 91<sup>e</sup> année. PV Jura.

Travers; décédé le 23 novembre dans sa 79<sup>e</sup> année. PV Neuchâtel.

**Denise Despont**, veuve de Paul, Givisiez; décédée le 9 novembre dans sa 93<sup>e</sup> année. PV Fribourg.

**Etienne Moret**, retraité, Martigny; décédé le 18 novembre dans sa 85<sup>e</sup> année. VPT TMR.

**François Eros**, conducteur de véhicules moteur, Renens VD; décédé le 18 novembre dans sa 47<sup>e</sup> année. BAU Arc lémanique.

**Emile Oulevay**, monteur de voies retraité, Chavornay; décédé le 19 novembre dans sa 93<sup>e</sup> année. PV Vaud.

**Madeleine Favre**, Neuchâtel; décédée le 25 novembre dans sa 88<sup>e</sup> année. PV Neuchâtel.

**Erwin Roggli**, aiguilleur retraité, Sigriswil; décédé le 22 novembre dans sa 89<sup>e</sup> année. PV Biel/Bienne.

**Claude Jenni**, chef de station retraité,

**Simone Stucki**, veuve de Jacques, Morges; décédée le 19 novembre dans sa 90<sup>e</sup> année. PV Vaud.

## ZPV Léman – Amicale AT Léman Appel aux intéressés

En octobre dernier, nous vous informions de notre désir de créer une amicale des agents de train Léman afin, entre autres, de réunir les personnes désireuses d'alimenter l'amitié entre les agents de train. Cette nouvelle entité sera régie par des statuts qui sont élaborés et qui seront envoyés à tous les membres inscrits, lors de la convocation à l'assemblée de création de l'amicale en février 2014.

Adhésion: peuvent faire partie de l'amicale, toutes les personnes syndiquées dans la section ZPV Léman au 23.7.2013 (listing SEV faisant foi). Les autres affiliations de membres seront traitées au cas par cas par le futur comité; pour les collègues retraités ayant fait partie des sections ZPV Genève, Lausanne ou Sion, les inscriptions peuvent être envoyées jusqu'au 10 janvier 2014.

Les personnes d'ores et déjà intéressées à prendre un poste au comité de cette future amicale peuvent s'annoncer auprès du président ZPV Léman. Nous espérons avoir éveillé votre intérêt et nous espérons que le plus grand nombre adhèrera à cette amicale. Le bulletin d'inscription joint vous permet de manifester votre intérêt à ce projet.

Nous vous transmettons, chers futurs membres, nos amicales salutations.

**Pdt ZPV Léman / Gaille Claude**



Nom/Prénom:

.....

Adresse exacte:

.....

Je désire faire partie de l'amicale et attends la convocation à l'assemblée constitutive.

Je ne désire pas faire partie de l'amicale.

Coupon à renvoyer à: Gaille Claude, route d'Essertines 6, 1416 Pailly ou par mail à: president@zpvleman.ch

A retourner jusqu'au vendredi 10 janvier 2014 dernier délai.

## ■ ZPV Bienne – assemblée du 26 novembre

## Ras-le-bol d'être taxés de tous les côtés

**C'est dans une ambiance très sympathique et animée que notre assemblée s'est déroulée.**

Chaque poste du comité et de la commission des roulements a été repourvu, et je veux ici remercier et féliciter les collègues qui ont repris ces tâches. Michel Perrenoud reprend le poste de secrétaire, Korab Rashiti en qualité de membre adjoint et Didier Siegenthaler pour les roulements des chefs de train.

Encore merci à la collègue Janine Truttman pour ses explications sur la conférence CTT, et Jean-Pierre Etique, secrétaire syndical qui est venu nous rendre visite et nous faire part des différents points qui occupent le SEV en ce moment, dont les votations sur FAIF.

De nombreuses discussions sont venues concernant les cartes FVP et le financement des transports publics. Plusieurs collègues ont exprimé leur ras-le-bol d'être taxés de

tous les côtés, ils attendent vraiment une intervention du SEV. Un jeune collègue a même soulevé une question pertinente lors du débat sur FAIF. Est-ce que notre soutien à cette votation ne mériterait pas une reconnaissance de la part des CFF? Si leur avenir est assuré par ce financement, la seule garantie que nous avons pour l'instant, c'est de payer plus d'impôts et de taxes, alors que même les 20 ans théoriques de Toco ne sont pas respectés jusqu'à aujourd'hui, pas plus que nos postes de travail. Ne parlons pas du soutien de nos RH qui préfèrent faire des courbettes aux impôts plutôt que de soutenir leurs collaborateurs, et ceci pour un gain 0.-. Après cela, une vive émotion s'est fait sentir après le rapport du président, lorsqu'un collègue a demandé combien de tours de service notre dépôt perd suite au manque cruel d'agents et des départs en retraite? Malheureusement ce sont en plus les tours qui apportaient un peu de variété à notre quotidien qui ont été supprimés.

Plutôt que d'engager de nouveaux collaborateurs, VM préfère enlever des tours, alors qu'à Bienne, se trouve le seul dépôt de Suisse avec une majorité d'agents bilingues, ce qui, pour l'objectif d'avoir un meilleur service à la clientèle, est un réel atout. Suite à ces craintes, il est ressorti la proposition d'écrire une lettre au nom de l'assemblée, avec les points relevés par les collègues, et en demandant des réponses claires à VM-Ouest sur l'avenir du dépôt de Bienne.

Après cela, dans un tout autre registre, nous avons eu la joie de remercier les collègues Ernst Mischler pour ses 40 années de fidélité au SEV et Andreas Lüthi pour sa retraite que nous lui souhaitons encore heureuse et très riche.

Et pour terminer, nous avons tous pu partager un plat froid et le verre de l'amitié dans une ambiance amicale et chaleureuse. Je veux juste encore remercier ici tous les membres du comité ZPV pour leur travail tout au long de l'année, ainsi que tous les membres pour leur soutien et leur fidélité à la cause syndicale. Ce n'est en tous les cas pas le moment de baisser les bras, car nous avons en face de nous des pseudo-managers qui n'ont que leurs objectifs en vue, et peu importe les moyens pour y arriver. De joyeuses fêtes à toutes et tous!

Denis

## ■ PV Fribourg

## En terre singinoise

**L'assemblée d'automne du 12 novembre a eu lieu à Düdingen.**

Le président de la PV Fribourg, Jean-Pierre Neuhaus, a le plaisir d'ouvrir l'assemblée d'automne à 10h30 au restaurant Bahnhof à Düdingen en présence de 137 membres et chanteurs de la Chorale des cheminots. Sous la direction de Guy Lathion, les choristes, tout de noir vêtus, interprètent quatre chants dont le «Männerchor de Steffisburg». Leurs prestations sont très applaudies. Camille Meier, président de la Chorale, profite de l'occasion pour signaler que leur concert annuel aura lieu à Rosé le 22 mars 2014. Puis, le procès-verbal de l'assemblée de printemps du 19 mars 2013 est lu et approuvé. Depuis cette dernière, 15 membres sont malheureusement décédés. La section compte par contre 14 nouveaux membres dont un a été transféré de la PV Vaud.

Le président passe ensuite la parole à Bernard Demierre, vice-président de la PV. Celui-ci fait le tour des thèmes intéressants les rentiers que nous sommes tous: prestations complémentaires destinées aux membres dans le besoin, directives anticipées et deuxième pilier. Il rappelle aussi la votation du 9 février 2014 sur le finan-

cement des infrastructures et encourage les membres à se rendre aux urnes et soutenir les transports publics.

Puis le vice-président, Franz Rohner, remet un cadeau souvenir aux membres fêtant leurs 75 ans et l'insigne SEV à ceux comptant 40 ans d'affiliation au syndicat. En intermède, Jean-Pierre Neuhaus accueille à la tribune notre invitée, Madame Christine Bulliard-Marbach, conseillère nationale et syndique d'Ueberstorf, qui dresse le portrait de «son district préféré»: la Singine, qui compte 42 000 habitants et 265 km<sup>2</sup>, et qui bénéficie d'une grande vie associative. Madame Bulliard est fière d'annoncer en outre que les 19 communes ont obtenu le label énergie.

Avant de conclure, Jean-Pierre Neuhaus rappelle qu'outre le bon de 100 francs valable pour payer des prestations FVP, les membres ont la possibilité d'acheter quatre cartes journalières. A ce propos, il précise que, contrairement au texte imprimé, celles-ci doivent être retirées jusqu'au 20 décembre 2013 et peuvent être utilisées jusqu'au 28 février 2014.

Pour conclure, il remercie le comité, la commission d'animation et les visiteuses aux malades pour leur travail.

Le secrétaire



## 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 coeur? 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.

A la division P des CFF, dès 2014 un nouveau régime d'examens va faire son apparition. Login s'efforce d'intégrer cela dans ses cours préparatoires, mais elle ne promet pas de pouvoir le réaliser pour les cours de printemps déjà.

Contenu du cours	1er jour:	connaître les importants changements des règlements; exercices avec simulateur de table		
	2ème jour:	épreuve fictive et discussion sur l'examen		
Dates	F3	21./22.01.2014	cours combiné v/m	Lausanne
	F1	02./03.04.2014	cours combiné v/m	Lausanne
	F2	02./03.09.2014	cours combiné v/m	Lausanne
OBRM à 8125				
Coûts	Membres LPV: Fr. 50.- (détails selon conditions générales)			
	Non-membres: Fr. 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

## 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 REMPA au 21.11.2012

Editeur: SEV, www.sev-online.ch

Rédaction: Peter Moor (rédacteur en chef), Peter Anliker, Vivian Bologna, 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, tél. 044 928 56 11, fax 044 928 56 00, kontakt@zs-werbeag.ch, www.zs-werbeag.ch

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

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

La prochaine édition de contact.sev paraîtra le 19 décembre 2013.  
Le délai rédactionnel pour l'agenda est fixé au 12 décembre à 10 h.

Pour les annonces, le délai est fixé au 9 décembre à 10 h.



Journée VPT – Martigny

# Grandes amplitudes: les chauffeurs de bus sont « pré-occupés »

**Samedi 23 novembre, les représentants de la VPT étaient réunis à Martigny, où la section TMR les accueillait pour la journée VPT romande 2013.**

Gilbert D'Alessandro, président VPT et Barbara Spalinger, vice-présidente SEV, étaient excusés puisqu'ils se rendaient ce jour-là à une journée VPT outre-Sarine. C'est Giorgio Tuti qui a apporté les salutations de la direction syndicale. Jacques Flückiger, président de la commune hôte (Martigny-Combe), Martin Von Kaenel,



directeur de TMR SA, Mathias Reynard, président de l'Union syndicale valaisanne et conseiller national, ainsi que Marcelle Monnet Terretz,

présidente du Grand Conseil valaisan, se sont exprimés tour à tour à la tribune. Sujets politiques, votations et autres revendications: les participants

à la journée n'ont plus aucune excuse: ils doivent connaître l'actualité syndicale! Après l'exposé de Mme Viviane Gonik à propos des longues amplitudes de travail et de la campagne SEV « 10 heures, ça suffit » (voir encadré), la journée est passée en mode festif,

avec, comme la tradition le veut, apéro, tombola et repas, le tout dans la bonne humeur et au son de l'accordéon. L'année prochaine, la journée VPT romande ne se déroulera pas très loin du Valais, puisque c'est la section TPC qui l'organise, aux Diablerets. **Henriette Schaffter**

## Les conséquences des longues amplitudes de travail sur la santé, la vie familiale et sociale

**Viviane Gonik**, ergonome retraitée, a étudié la question des amplitudes de travail et s'est penchée sur le cas des conducteurs de bus. Elle a mis en avant la souffrance occasionnée par le fait de devoir être à disposition de son employeur durant 12h, 13h voire 14h sur une journée.



*Viviane Gonik, Christian Fankhauser et Lucien Voutaz, président du comité d'organisation.*

Le temps contraint est le temps pendant lequel le travailleur ne peut vaquer librement à des occupations personnelles (temps de trajet, temps de piquet, travail ramené à la maison, travail sur appel, travailleur à disposition par mail ou portable). Plus le temps contraint est important, moins il y

a de temps pour la vie sociale et familiale. Il est difficile pour les conducteurs d'être disponibles pour leur employeur et pour leur famille. Viviane Gonik a souligné une différence importante de perception entre l'employé et l'employeur: le premier a l'impression d'être au travail dès qu'il quitte son domicile, tandis que le second pense que cela ne commence qu'à la prise effective du service. Tout le temps contraint n'est pas calculé par l'employeur, à part le temps effectif de travail.

### Pré-occupé

Le travailleur est « pré-occupé » dans le sens où les plages d'attente ou des trajets ne sont pas du vrai temps libre pour lui! Il garde souvent, lors des pauses par exemple, le même genre d'activité que durant le travail (ordinateur, etc.).

**Christian Fankhauser**, secrétaire syndical responsable de la campagne « 10 heures, ça suffit », a donné quelques pistes pour améliorer la situation:

- une heure donnée par l'employeur si l'amplitude de travail est très importante;

- il ne faut pas accepter de tours de service en dessous des 8 heures de travail effectives comptabilisées;

- les pauses à l'extérieur doivent être indemnisées à 100 % et non pas à 30 % comme c'est le cas actuellement!

- ne pas accepter des tours avec trois prises de service. Limiter à deux prises de service maximum.

Les participants sont appelés à réfléchir à d'autres pistes...

Fred Nouchi, des TPG, a demandé que le SEV soit pro-actif dans la problématique du CFC de conducteur de bus en ville. Christian Fankhauser a expliqué qu'il n'y avait aucune intention de la Confédération à ce propos et que le dossier CFC est tout en dessous de la pile. « On préfère avoir des CFC pour transporter des pommes de terre et des tomates que des CFC pour transporter des voyageurs. »

Hes

## INFO

### Résolution de la VPT (acceptée à l'unanimité lors de l'Assemblée du 23 novembre)

#### Pas de mesures d'économie au détriment de la sécurité!

L'assemblée romande VPT 2013 à Martigny-Croix se montre très préoccupée par les répercussions sur la sécurité des mesures cantonales d'économie dans les transports publics. Des transports publics plus sûrs sont une des conditions du succès. Cela implique:

- un entretien régulier de l'infrastructure et des véhicules;
- du personnel bien reposé et qualifié;
- des gares et des arrêts sûrs.

Avec les mesures d'économie des cantons, la tendance est de réduire un peu plus la fréquence de l'entretien, de contrôler les véhicules encore moins souvent et de faire

seulement des réparations superficielles. Le personnel est également mis de plus en plus sous pression, il doit travailler avec plus de flexibilité et moins de pauses, les dispositions légales sont poussées aux limites. L'effectif du personnel, de même que la formation, sont limités au minimum absolu. Cette situation n'est pas tenable avec une offre qui reste la même ou qui s'élargit, car les augmentations de la productivité dans les transports publics furent énormes ces dernières années et cela ne peut pas continuer ainsi. Nous demandons dès lors aux entreprises de ne pas faire de concession lorsqu'il s'agit de la sécurité, de veiller à ce que leur personnel soit qualifié et d'octroyer les temps de repos nécessaires.

Angle droit

# Des noyaux qui provoquent des pépins

Un cas de protection juridique.

**A l'approche des Fêtes, période traditionnellement jalonnée de copieux repas, nous vous racontons aujourd'hui les mésaventures d'une victime d'un accident peu courant, mais qui donne à chaque fois du fil à retordre aux juristes.**

Josiane annonce à son assureur-accident qu'elle s'est cassé une dent « en mangeant de la confiture de cerise » à cause d'un morceau de noyau. Ceci, alors que la

confiture avait été confectionnée avec des cerises dénoyautées. L'assureur commence par refuser de prendre en charge le traitement prévu pour la lésion dentaire, en précisant notamment que dans une confiture « faite maison », soit préparée avec des cerises dénoyautées manuellement ou mécaniquement, la présence d'un morceau de noyau de cerise n'a rien d'inhabituel ou d'extraordinaire. Le Tribunal cantonal, saisi d'un recours de Josiane, admet la responsabilité de l'assureur, mais celui-ci

porte l'affaire devant le Tribunal fédéral.

## Accident ou non?

La question est ici de savoir si cet événement doit être qualifié d'accident, et si la condition de la cause extérieure extraordinaire est réalisée dans le cas particulier. Le bris d'une dent est considéré comme accidentel lorsqu'il s'est produit au contact d'un élément dur, extérieur à l'aliment consommé, de nature à causer la lésion incriminée.

Le Tribunal fédéral des assurances a par exemple

admis que la présence d'un fragment de coquille de noix ou de noisette dans un pain aux noix, un gâteau aux noix, un croissant fourré ou un chocolat aux noisettes, est extraordinaire malgré qu'on ne peut jamais exclure totalement la présence d'un fragment de coquille dans un aliment. Cette jurisprudence s'applique par analogie aux olives ou aux cerises. Ainsi, lorsqu'une personne achète un sachet d'olives dénoyautées, elle ne devrait pas s'attendre à y trouver des noyaux. S'il y en a, c'est dès lors une cause

extérieure extraordinaire. L'expérience générale de la vie enseigne, en outre, qu'un produit confectionné à base de fruits dénoyautés ne contient en principe pas de noyaux.

Et, au contraire, lorsqu'une personne mange un gâteau, qu'elle sait avoir été fait avec des fruits non dénoyautés, elle doit s'attendre à la présence de noyaux. Là, il ne s'agirait donc pas d'un accident.

Josiane avait consommé à plusieurs reprises les confitures de sa belle-mère par le passé sans avoir jamais trouvé un morceau de noyau. Elle pouvait partir de l'idée que le pot de confiture nouvellement reçu n'en comportait pas non plus. Le recours de l'assureur a donc été rejeté. Josiane a obtenu la prise en charge de ses frais d'accident.

*L'équipe de la protection juridique*

Journée VPT Suisse orientale: résolution solidaire

## elvetino doit être correct!

**Pression en hausse sur le personnel, partenariat social mis à mal. Le SEV attend désormais d'elvetino qu'il respecte les règles du jeu.**

**elvetino SA doit impérativement devenir un employeur correct et un partenaire social fiable!**

Depuis des années, le personnel d'elvetino SA, filiale appartenant à 100% aux CFF, n'a accès à aucun des locaux mis à disposition des employés. Malgré des bases légales claires et les promesses de trouver une solution, le personnel doit prendre ses pauses à l'extérieur ou dans un restaurant. Il brave donc les frimas de l'hiver, le tout alors que le salaire minimum de base est inférieur à 4000 fr. par mois.



*Des pauses pas très agréables...*

Le personnel a même dû enlever son uniforme durant son temps libre. Notre demande de compensation du temps libre a été refusée.

Depuis des années, le personnel doit aller remettre ce qu'il a encaissé durant son temps libre. C'est du travail gratuit.

Depuis de nombreuses années, un groupe d'employé-e-s tessinois attendent l'indemnisation du temps entre deux prises de service. Malgré divers accords, le SEV attend non seulement des réponses mais aussi des accusés de réception des cas de protection juridique.

## Pétition en cours

Afin de soutenir le personnel, une pétition circule depuis fin octobre. Le SEV s'oppose aux pressions en hausse sur le personnel, notamment en lien avec le chiffre d'affaires. Nous aurions voulu remettre la pétition en mains propres, mais elvetino préfère que nous les envoyions par la poste.

Durant la journée VPT Suisse orientale, une résolution solidaire a été adoptée. En voici les revendications:

■ elvetino SA doit assumer son

rôle d'employeur et de partenaire social de manière plus responsable.

■ le personnel doit avoir accès aux locaux des employés pour leurs pauses d'ici à fin novembre. Ils doivent recevoir un dédommagement pour le mois de novembre.

■ d'ici fin novembre toutes les réponses liées aux dossiers déferendus par le SEV doivent lui parvenir; les indemnités concernant le temps de trajet des employés tessinois doivent être payées, de même que le temps nécessaire au retrait du nouvel uniforme de travail.

**Jusqu'à présent, le SEV a respecté les règles du partenariat social. Il est temps qu'elvetino en fasse de même!**

SEV

## Nouvelle loi

## Formation continue: les questions subsistent

**Durant la session actuelle, le Conseil national empigne le dossier de la loi sur la formation continue. Les débats promettent d'être chauds autour de la question de la responsabilité de l'employeur.**

L'évolution rapide de la structure du marché du travail exige aujourd'hui des individus une énorme capacité d'adaptation et un développement constant de leurs compétences. Dans ces circonstances, on pourrait logiquement s'attendre à ce que la nouvelle loi sur la formation continue se donne les moyens de permettre à chacune et chacun d'accéder à la formation continue et remédie aux principaux dysfonctionnements du système. L'USS en voit principalement deux.

**Disparités sociales croissantes**  
Il existe peu de recherches et

de données fiables sur la formation continue. Cependant, sur un point, les observations des chercheurs convergent : l'accès à la formation continue dépend du niveau de formation initiale et du niveau de revenu. Plus le niveau de formation et le salaire sont élevés, plus les investissements dans la formation continue le sont également. Cela signifie que la formation continue contribue largement à accentuer les disparités sociales entre personnes qualifiées et personnes peu qualifiées, au lieu de les compenser.

**Le dilemme du temps**

La double ou triple charge que représentent un emploi, une formation et des responsabilités familiales est un obstacle à la formation continue. Les dernières statistiques de l'OFS ont montré que, à côté de la charge financière (15%), le manque de temps (33%) et les responsabilités familiales (16%)

sont les principales raisons qui conduisent à renoncer à suivre un cours. Une étude de 2011 sur les candidats aux examens professionnels ayant suivi des cours de préparation avait également mis à jour ce problème. Aucun des deux constats précédents n'a trouvé réponse dans la nouvelle loi. Le phénomène des disparités sociales a été largement nié, le Conseil fédéral plaçant au contraire pour un renforcement de la concurrence dans «un marché qui fonctionne». La question du temps et de la conciliation n'a pas fait l'objet d'une analyse sérieuse, ni les instruments disponibles pour y répondre. L'option du congé-formation, par exemple, a été balayée avec des arguments douteux. Le sujet reviendra au niveau des débats parlementaires. Les différents modèles soumis ne réuniront cependant que difficilement une majorité. Il en ira de même des nombreuses propositions de la commission qui visent à ren-

forcer le rôle et la responsabilité sociale de l'employeur.

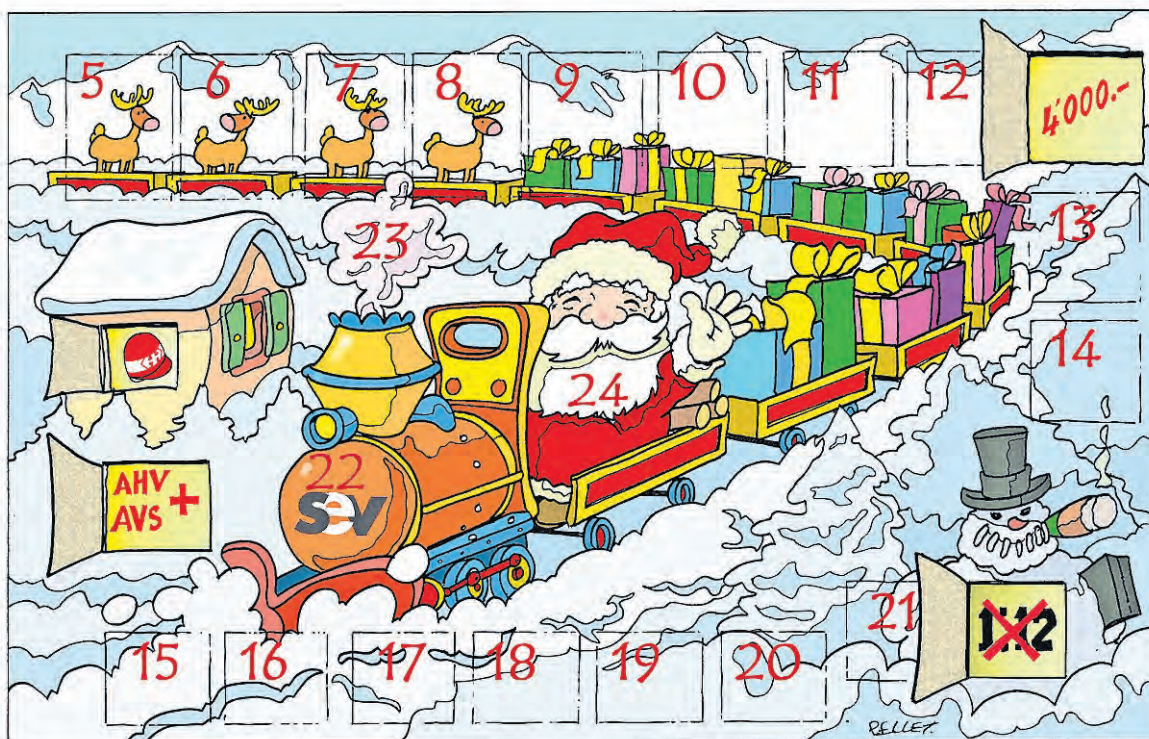
Principale leur d'espoir, la promotion de compétences de base a été inscrite dans la loi et a été très largement soutenue en commission. Il s'agit là d'un progrès considérable sachant que les besoins jusqu'à peu n'étaient pas reconnus, sinon parmi les professionnels et les spécialistes. Les lacunes en mathématiques élémentaires, en lecture, écriture, expression orale (dans une langue nationale) et connaissances informatiques sont pourtant très répandues dans la population et peuvent représenter un obstacle insurmontable à la formation continue. On ne peut que regretter, à ce propos, l'absence de moyens financiers supplémentaires pour développer des offres complémentaires dans ce domaine.

La loi sur la formation continue pose le principe de la «responsabilité individuelle». En bref, c'est la loi du «laissez-faire».

Pourtant, les pressions que connaissent les salarié(e)s sur leur lieu de travail, qu'ils soient qualifiés ou non, augmentent de jour en jour. Le fait de reporter sur l'individu la seule responsabilité de la formation continue, indispensable pour rester en emploi, augmente cette pression et le sentiment d'insatisfaction. Sachant que de nombreuses entreprises, des établissements privés ou publics recrutent leur personnel et leur cadre à l'étranger pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, on serait légitimement en droit de s'interroger sur l'absence de volonté politique de favoriser la formation des personnes résidentes déjà dans notre pays et dont le potentiel reste aujourd'hui encore inexploité. Certains partis seraient en effet plus inspirés de promouvoir formation et conciliation famille/travail, plutôt que de favoriser le retour de la femme au foyer...

USS

## PELLET PIOCHE: Quels seront les cadeaux pour les employés des transports publics?



## EN VITESSE

## Chantier CEVA

Face aux multiples dénonciations syndicales de cas de sous-enchère sur le chantier du CEVA, le Conseil d'Etat a enfin décidé d'agir en décidant fin novembre de financer deux inspecteurs supplémentaires, entièrement dévoués au contrôle des conditions de travail sur le «chantier du siècle». Le Conseil d'Etat pallie ainsi l'irresponsabilité de l'autre maître d'ouvrage, les CFF, qui refusait il y a un mois la demande syndicale d'un renforcement du dispositif de contrôle.

Les CFF ne semblent rien avoir appris du récent scandale de sous-enchère à la gare de Zurich, où des travailleurs détachés polonais avaient été arnaqués à hauteur de 700 000 francs.

Le projet de centralisation de la logistique d'achat n'aura pas lieu

# Un vrai partenariat social

**Le projet «Logistique d'achat 2014» de la Division Voyageurs a été abandonné. Un cas d'école en matière de partenariat social.**

En août, la Division Voyageurs des CFF annonçait son souhait de centraliser la logistique d'achat à Zurich. Les places de travail d'Yverdon-les-Bains, Bienne et Olten auraient ainsi dû émigrer avec, pour conséquence, des temps de trajet beaucoup plus longs et, dans certains cas, insupportables. Et pour le SEV, un autre point était inacceptable: dans le cadre de la réorganisation, la nouvelle fonction de chef d'équipe serait développée sur la base d'un contrat reposant sur le Code des obligations. Le SEV a donc mandaté le secrétaire syndical Jürg Hurmi et le président central UV-TS Werner Schwarzer pour défendre la position syndicale.

La question du type de contrat a pu être rapidement réglée. Les CFF ont indiqué que les employés concernés seraient soumis à la CCT. La solution à



Après les négociations, seul le centre de logistique d'Olten passe à la trappe.

la question fondamentale de la centralisation fut plus difficile à dessiner. Comme un accord n'a pas été possible, le syndicat a haussé le ton et le dossier a été repris par la direction P-OP-SB.

## L'escalade a permis de trouver un accord

Cette escalade a permis d'avoir des discussions constructives avec la direction. L'entreprise a reconnu, du

moins partiellement, la pertinence du point de vue syndical, ce qui a permis de trouver un accord acceptable qui ne ressemble en rien à un compromis boiteux!

Il n'y aura donc pas de centralisation, mais trois centres de services aux ateliers industriels de Bellinzzone, de Bienne ainsi qu'au Centre de réparation de Zurich Altstetten. Dans ces centres de services, le travail sera avant tout effectué

par ordinateur. Il peut donc être décentralisé. Mais la priorité et le standard des tâches sera le même sur l'ensemble du pays. Il s'agit là d'un aspect important. Au final, seul le centre de logistique d'Olten passe à la trappe.

## La recherche de solutions a primé

Ces résultats montrent qu'un partenariat social réellement vécu, qui s'appuie sur des

négociations et sur des arguments, rend possible les solutions. Elles sont acceptables et applicables sans difficultés tant par l'entreprise que par les employés.

Il est donc important de part et d'autre que la recherche de solutions soit envisagée dans le but de trouver un accord et non d'être en confrontation.

Peter Anliker/vbo

## 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° 22:

Une sculpture devant la gare de Lucerne.

Le sort a désigné **Christoph Schnider**, domicilié à Schöpfheim, 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](mailto:mystere@sev-online.ch)

#### Sur Internet

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

Ce concours ne donne lieu à aucune correspondance.

Dernier délai de réception des réponses: mercredi 11 décembre 2013