



Sierre

RAPPORT ANNUEL 2014



TABLES DES MATIERES

Comité de l'Union Syndicale Valaisanne	3
Procès-verbal de l'Assemblée des Délégués	4
Rapport UNIA région Valais	11
Rapport SEV	22
Rapport syndicom Poste	28
Rapport SSP	35

COMITE DE L'UNION SYNDICALE VALAISANNE

BUREAU

Président	REYNARD Mathias UNIA , CP , Savièse
Vice-Président	RODUIT Christian , SEV, Rouatope 46, Leytron CARRON Blaise , Case postale, Monthey
Caissier	GRIFFO Jean-Marie , <i>unia</i> La Fin, Vernayaz
Secrétaire	DI BLASI Elisabeth syndicom Bietschhorn 40A, Sion

MEMBRES

UNIA	AYMON Serge , Rue la Moya 6, Martigny ANCAY Marc , Le Biolley 29, Orsières BONVIN Jean-Marc , Ch. des Moulins 52, Sierre COPPEY François , Vergers Fleuris, Luc, Ayent EYER German , Bahnhofstrasse13, Visp RAUSIS Eric le Grugnay Chamoson RUDAZ Charles-Henri , Rue du Temple 3, Sierre ZUFFEREY-MOLINA Francine R. du Temple Sierre
syndicom	MABILLARD Antoine , Rue des Grds-Prés 64, Uvrier MORAND Roger , Petits Epineys 1 Martigny BORELLA Jacques , Rue du Vieux-Canal 28, Sion MICHELLOD André , Finettes 6, Martigny
SSP	D'AOUST RIBORDY Nathalie Dent Blanche 9 Sion GIANNARELLI Raphaël , Collège 1 Vernayaz

Procès-verbal de l'assemblée des délégués

Du 5 décembre 2014 à Monthey

Mathias Reynard souhaite la bienvenue à tous les délégués présents, et ouvre l'assemblée à 19h10 en présence de 32 collègues
Quelques collègues se sont excusés, en liaison avec l'horaire de l'assemblée.
Il remercie particulièrement notre orateur Gabriel Bender.

1. Procès-verbal de l'assemblée du 1^{er} mai 2013 à Sion

Le procès-verbal de l'assemblée du 1^{er} mai 2013 qui a eu lieu à Sion au restaurant des Roches Brunes est approuvé avec remerciements à son auteure.

2. Rapport 2013 du Président

Pour commencer, je vous prie de nous excuser d'avoir organisé notre assemblée si tard. En effet, nous parlons aujourd'hui de ce qui c'est passé en 2013, alors que nous arrivons à fin 2014. Mais comme vous avez tous bonne mémoire, ce petit rappel n'est pas négatif.

Après une année à la tête de l'USVs, voici mon premier rapport.
Le début 2013, fut mené par Jeanny Morard, qui a œuvré durant 10 ans à la tête de l'USVs. Ainsi, dès ma nomination, je fus mis dans le vif du sujet, mais je m'étais déjà bien impliqué durant toute l'année, afin de ne pas être pris au dépourvu.

- L'an passé nous avons commencé par l'importante victoire sur l'initiative Minder en votation populaire. Il ne faut pas oublier que seuls les syndicats et la gauche soutenaient cette initiative. La victoire devant le peuple n'en est que plus appréciable.
- L'organisation du 1^{er} mai fut aussi un travail mis en commun par les deux présidents, avec l'appui des jeunes UNIA et JSVR. Cette manière de faire plaît à tous et nous pouvons la reconduire pour la suite.

Pour la suite de l'année 2013, je vous livre mon ressenti, et souhaite continuer dans cette optique.

- Votation de septembre 2013 sur les horaires d'ouverture des magasins des stations-service. Technique du salami. Défaite à 55% - 45% en Suisse (mais victoire 43% - 57% en Valais). Forte campagne en Valais, dont nous avons la direction. Campagne au-delà des partis. Large alliance. Dommage d'avoir eu un aussi mauvais traitement de la part de la presse valaisanne (surtout le *Nouvelliste*). Il faut maintenant continuer de se battre car le sujet est très actuel (interventions au Grand Conseil valaisan, attaques au Parlement fédéral contre le dimanche et pour une extension généralisée des horaires en Suisse).
- Votation du 24 novembre 2013 – Initiative 1:12 : Défaite mais proches des 35% de oui !. Il s'agit donc d'un score honorable vu le peu de moyens et les forces en présence. La campagne a été dynamique et novatrice. Nous avons pu thématiser la question des salaires et de la répartition des richesses en Suisse.

- Référendum contre la loi sur les soins de longue durée : surtout un engagement dans le Haut-Valais. L'injustice vient surtout de la loi fédérale récemment modifiée et il est difficile d'y remédier. Nous nous sommes engagés pour éviter que ce soit aux personnes âgées de payer.
- En plus de l'engagement lors des votations, nous avons eu régulièrement des séances du comité, afin de débattre de divers sujets d'actualité, mais aussi pour que les différentes fédérations puissent apporter les nouvelles de leurs branches respectives.
- Participation à la manifestation à Berne le 21 septembre 2013, organisée par l'USS sur la réforme de la retraite (augmentation de l'âge de la retraite des femmes, taux de conversion,...).
- Début d'organisation de la campagne sur les salaires minimaux. Nous avons alors repris la présidence du comité de campagne.
- Engagement sur la question des bourses d'études (qui concernent tant les étudiants que les apprentis), afin d'éviter les coupes prévues par le Département valaisan de la formation. Travail en collaboration avec des groupes de jeunes.
- Participation régulière au journal le *peuple.vs*.
- Début d'une période de luttes difficiles pour les travailleurs, avec un changement clair de climat social (durcissements dans la construction, négociations difficiles autour de la CCT à la Poste, danger pour les rentes des cheminots, coupes budgétaires touchant violemment les services publics et le personnel de l'Etat du Valais).
- Nous organiserons prochainement une rencontre du bureau (deux vice-présidents, caisse et secrétariat) pour discuter et améliorer encore le fonctionnement et l'efficacité du comité de l'USVs.
- Nous envisageons la possibilité d'une présence sur Internet (création d'un site de l'USVs) et sur les réseaux sociaux, ainsi que la mise à jour du logo de l'USVs.

Voilà mon rapport, en style un peu télégraphique, qui résume tout le travail accompli pour l'Union syndicale valaisanne durant l'année 2013.

Merci de votre attention

3. Rapport du secrétariat

Mes Chers, 2013 fut une année charnière.

En effet avec le changement de président au mois de mai, nous avons dû faire face à la jeunesse et la vitalité de notre nouveau président.

Le comité a du se booster, mais aussi aider Mathias Reynard à remplacer l'ancien président Jeanny Morard.

Il a fallu tous le savoir-faire des membres, afin de palier au départ de Jeanny, qui était sur le fauteuil présidentiel depuis 10 ans.

Durant son mandat Jeanny a mis en place un dynamisme qui lui était propre et qui aménageait au centre de nos préoccupations une vision qui lui fut propre, et qui semblait se rapprocher du monde syndical de la grande maison qu'est UNIA.

Ce fait nous a toujours semblé normal, et nous avons tous à notre niveau et à notre degré d'implication beaucoup apprécié ces années sous la houlette de Jeanny. Encore merci pour tous ce que tu nous as apporté et appris durant ta fonction de président.

Depuis la nomination de Mathias, le fait d'avoir choisi un président jeune, audacieux, réaliste et surtout n'ayant pas, lui non plus, peur d'affronter les conflits, à tous les niveaux, nous a démontré que nous étions ouverts aux changements, et prêts à le suivre.

La ligne tracée par Jeanny fut suivie, puis Mathias a mis sa patte, et le comité a su rester dans le train USVs, dans le bon wagon même plus dans la locomotive, afin de pouvoir guider son monde dans le train du Valais qu'est l'USVs.

J'ai eu la chance de commencer ma balade dans le train de l'USVs avec à sa tête Jeanny, et de poursuivre mon aventure avec le pilote Mathias.

Je ne peux que souhaiter que notre train reste sur la bonne voie, et que notre aventure continue de nombreuses et belles années.

Le but de l'USVs, est de réunir autour d'une table les différentes fédérations avec leurs différences, leurs couleurs, leurs idées, et leurs fonctionnements.

Je trouve que nous y arrivons plutôt bien.

Je me réjouis de continuer mon parcours dans le train USVs et tiens à remercier le comité in corpore pour son travail, ainsi que les 2 hommes qui ont assuré la présidence en 2013.

Merci de votre écoute.

4. Rapport des fédérations

Chaque fédération a fait parvenir au secrétariat, son rapport pour l'année 2013, les délégués en ont pris connaissance aujourd'hui et ont la possibilité de faire un commentaire et apporter des précisions.

Syndicom, les précisions du collègue Antoine Mabillard ; le feuilleton des distributeurs touche gentiment à sa fin, en effet il semble que le métier de facteur arrive au bout de sa vie, l'entreprise ne garde pas ses apprentis, même plus elle engage du personnel et le forme sur le tas, donc perte de reconnaissance du métier. A réseau et vente, donc les offices de poste, il est possible selon la loi sur la poste, de faire des subventionnements croisés, il est donc de ce fait illogique de fermer de plus en plus d'offices. La population devrait montrer des dents, et exiger que La Poste malgré la SA, reste un service public au service du public et ne devienne pas une vache à lait pour le principal intéressé c'est-à-dire la confédération qui est encore le seul actionnaire.

Après ses brèves questions et précisions, le président met en approbation les différents rapports des fédérations qui sont acceptés à l'unanimité par l'assemblée

5. Exposé du sociologue Gabriel Bender : L'industrie et le Valais.

Gabriel Bender, nous présente le beau canton qu'est le Valais.

Comment les industries ont vu le jour, comment le chemin de fer a-t-il contribué à aider la population du Valais à s'industrialiser au 20^{ème} siècle.

A cet époque déjà, la population se démenait pour ou contre la correction du Rhône. Le fleuve roi du Valais sortait de son lit et créait bien des soucis à la population.

Lors de cet exposé Gabriel nous a sensibilisés sur le fait qu'en Valais il est plus simple de s'occuper de sa terre plutôt que de s'essayer à l'industrialisation. Avant la première guerre mondiale, la population de notre canton aurait volontiers accueilli des industries, mais hélas le valaisan a préféré rester le grenier de la suisse, et ne pas trop s'ouvrir à l'industrie.

Grâce a ses talents d'orateur et de compteur, Gabriel a su nous captiver, et nous l'en remercions tous.

6. Divers

Nous avons 3 résolutions, que vous pouvez lire ci-dessous :

1

Résolution du syndicat syndicom Contre l'initiative populaire « en faveur du service public »

L'initiative populaire fédérale au titre séduisant « En faveur du service public » prétend vouloir renforcer les services publics en Suisse. Mais si elle était acceptée par le souverain, son effet irait certainement à l'encontre de son but fondamental ou, du moins, de son objectif déclaré.

Des services de qualité, des prix avantageux et le refus de salaires de « managers » dont le niveau dépasserait celui des membres du Conseil fédéral. En tant que femmes et hommes syndicalistes, nous approuverions immédiatement ces revendications populaires. Le seul problème qui se pose, c'est que ces exigences ne figurent pas dans le texte de l'initiative, mais elles ont été énoncées par les initiants dans d'autres textes.

Le libellé de l'initiative ne revendique pas des prix avantageux, mais il interdit plutôt la recherche de profits et le subventionnement croisé au profit d'autres secteurs de l'administration. Cette initiative n'exige pas non plus que le salaire des « managers » des entreprises de la Confédération ne soit pas supérieur à celui d'un-e membre du Conseil fédéral. Le texte en question demande seulement que la Confédération veille à ce que les salaires et les honoraires versés aux collaborateurs de ces entreprises ne soient pas supérieurs à ceux versés aux collaborateurs de l'administration fédérale. Il ne mentionne en aucune façon l'exigence de disposer d'un système de services de base couvrant l'ensemble du territoire ainsi que toutes les régions du pays.

L'initiative « En faveur du service public » veut interdire aux entreprises de la Confédération de réaliser des profits. Ces dernières doivent néanmoins pouvoir acquérir des fonds libres pour être en mesure de suivre l'évolution technique et pouvoir investir de manière ciblée. Ce principe vaut aussi bien pour Swisscom que pour La Poste et les CFF. L'existence de services publics de qualité dépend de celle d'entreprises fédérales solides. Ces entreprises réalisent un chiffre d'affaires de près de 30 milliards de francs et offrent des emplois à quelque 100'000 personnes. De ce fait, elles jouent un rôle très important pour l'économie du pays.

En revendiquant l'interdiction du subventionnement croisé, l'initiative manque complètement le but. En effet, tout service public ne reflète rien d'autre qu'un subventionnement croisé : autrefois, le secteur de la téléphonie subventionnait le secteur du courrier postal : aujourd'hui, Postfinance fait de même avec le réseau des offices de poste et le trafic des grandes lignes soutient financièrement le trafic régional. La notion de « subventionnement croisé » implique notamment aussi le fait que les offres rentables des centres urbains financent les offres non rentables des régions périphériques.

En raison des programmes d'économies drastiques de la Confédération, des cantons et des communes, les services publics subissent une forte pression. Cette situation entraîne des réductions d'effectifs, des externalisations et des privatisations de secteurs entiers, ce qui dégrade et renchérit les prestations de base destinées à la population. L'initiative en question ne tient pas suffisamment compte de cette problématique, puisqu'elle ne s'en prend qu'à certains problèmes qui interpellent l'opinion publique concernant les CFF, La

Poste et les télécommunications. Tout compte fait, cette initiative nuirait aux services publics et renforcerait encore davantage la pression en faveur de privatisations.

C'est pourquoi, l'Union syndicale suisse et ses fédérations doivent clairement rejeter cette initiative et la combattre activement.

Le NON à cette initiative n'est pas un NON aux services publics !

Au contraire : parce que nous voulons des services publics dynamiques, nous rejetons fermement cette initiative !

2

Résolution du syndicat des services publics : NON à l'accord international TISA

TISA (Trade in Services Agreement ou en français Accord sur le Commerce des Services-ACS) est un accord négocié secrètement, associant gouvernements et multinationales, visant la libéralisation totale du marché des services. Initiées par les USA et l'Australie en 2012, les négociations réunissent une cinquantaine de pays dont ceux de l'UE et la Suisse.

Trois grands accords plurilatéraux sont actuellement en négociation et ont pour objectif de faire avancer la libéralisation des échanges, hors du cadre de l'OMC : TISA, TAFTA (APT Accord de Partenariat Transatlantique entre les USA et l'UE) et TPP (ATP Accord de Partenariat Trans-Pacifique).

Le but de l'accord TISA est de soumettre les services à la concurrence du marché dit libre, renonçant par conséquent à toute protection des fournisseurs de services locaux ou nationaux. L'accord ouvre la porte à la privatisation du secteur public, pour le seul profit des grandes entreprises.

Cette tendance existe déjà, par exemple au travers de la concurrence entre hôpitaux et cliniques privées, bénéficiant les uns comme les autres de subventions publiques liées à des mandats de prestations. Dans la même logique, une université par exemple américaine pourrait s'établir en Suisse et exiger le même subventionnement qu'une université publique, aux frais du contribuable.

La santé et l'éducation apparaissent désormais comme d'immenses marchés potentiels !

TISA, échappant aux règles habituelles déterminant quels services sont mis à disposition des collectivités publiques et selon quels critères (accès pour tous, protection de l'environnement etc), déterminés de façon démocratique, prévoit en outre l'instauration de tribunaux d'arbitrage indépendants du droit des pays contractants.

Nous nous opposons à toute privatisation des services publics et exigeons du Conseil Fédéral l'abandon des négociations sur l'accord TISA : les besoins de la population, de l'eau potable aux soins et structures sanitaires, en passant par la formation, l'accueil des enfants, les transports publics, la sécurité et la justice, et autres domaines publics, doivent rester sous le contrôle des Etats et ne doivent pas servir des intérêts privés !

3

Résolution du syndicat des services publics : NON au plan Berset appel à la mobilisation lors de la manifestation nationale du 7 mars 2015 !

Deux mesures douloureuses sont au cœur du projet « prévoyance vieillesse 2020 » ou « plan Berset » : l'élévation de l'âge de la retraite des femmes et la baisse du taux de conversion.

Parce que :

- les femmes du SSP, réunies en congrès en novembre 2014, refusent de travailler une année de plus pour une retraite réduite, rejettent le projet de faire des économies sur le dos des veuves, s'opposent à tout affaiblissement de l'AVS au profit du 2^{ème} pilier et donc des banques et assurances et défendent la solidarité entre les générations ;
- l'égalité ne doit pas être instrumentalisée pour imposer une régression sociale : aujourd'hui, femmes et hommes ne sont pas égaux dans les faits ;
- sous prétexte d'égalité, le plan Berset remet en cause des droits acquis pour faire des économies ;
- l'élévation de l'âge de la retraite des femmes constitue un verrou à faire sauter pour imposer une augmentation de l'âge de la retraite pour toutes et tous, selon les vœux d'Economie suisse et des unions patronales ;
- le système du 2^{ème} pilier, axé sur le modèle masculin d'un emploi à plein temps toute la vie, est défavorable aux femmes et malgré les mesures proposées pour faciliter l'accès au 2^{ème} pilier, ses rentes sont en baisse (baisse du taux d'intérêt et du taux de conversion) et ne sont pas sûres ;
- la solidarité entre les générations est mise à mal dans ce débat opposant jeunes et personnes âgées, alors que les personnes à la retraite apportent pourtant beaucoup à la société, également en termes de prestations gratuites (gardes d'enfants, aide aux proches, associations, bénévolat etc) ;
- l'AVS, quoiqu'en disent ses détracteurs, n'étant pas une assurance en danger, ses finances étant saines et les prévisions catastrophistes passées s'étant révélées fausses, il s'agirait, au lieu d'augmenter les cotisations au 2^{ème} pilier, d'augmenter les cotisations à l'AVS (inchangées depuis 1975 !) comme le préconise l'initiative AVS-Plus ;

Le SSP, et en particulier le congrès des femmes du SSP, s'oppose au plan Berset, soutient l'initiative de l'USS AVS-Plus et appelle les membres de l'USS à nous rejoindre le 7 mars 2015 à Berne pour protester contre le plan Berset et demander de véritables contrôles de l'égalité salariale !

Après lecture des 3 résolutions elles sont mises en votation et acceptée à l'unanimité.

N'ayant pas d'autre divers, le président clôt la séance à 20h45, remercie et invite tous le monde à partager le verre de l'amitié agrémenté d'un plat valaisan.

Sion, le 8 décembre 2014

Pour le procès-verbal :

Elisabeth Di Blasi-Coucet



**Le Syndicat.
Die Gewerkschaft.
Il Sindacato.**





Rapport annuel 2014

UNIA REGION VALAIS

Rapport de la présidente

Initiative contre l'immigration et impasse avec l'Europe, cours du franc, négociations difficiles sur les salaires, égalité de salaires entre hommes et femmes et annonce par Tamoil de la fermeture de la raffinerie de Collombey-Muraz : ce sont-là les grands défis auxquels nous soumettent coup sur coup les récents événements. Pour les employés, il s'agit d'évolutions dangereuses.

Depuis le 13 janvier 2015, la BNS ne soutient plus le cours minimum du franc. Notre monnaie s'est immédiatement envolée. La décision de la BNS est aussi une capitulation face aux spéculateurs du monde de la finance.

C'est une catastrophe pour notre économie. L'économie du Valais tient sur deux axes : le tourisme et l'industrie. Tous deux ont besoin d'un cours monétaire stable. D'un cours qui ne rende pas le franc trop fort par rapport à l'euro. Et c'est justement ce que nous avons maintenant. Du jour au lendemain, les prix en Suisse ont augmenté de 20 % pour la zone euro.

Désormais, après la thérapie de choc de la Banque Nationale Suisse (BNS), nous devons tabler sur une récession. Si le cours de l'euro reste en-dessous de 1.10, des dizaines de milliers de salariés seront licenciés cette année ou l'année prochaine. La Confédération, les cantons et les villes ainsi que l'assurance chômage se trouveront face à de plus grands déficits. Une chose est sûre : cette courbette devant les marchés financiers nous coûtera cher. Et ce sont bien sûr les salariés qui devront payer les pots cassés. Au lieu de mettre la Banque Nationale sous pression, les politiciens bourgeois et les patrons veulent faire passer les travailleurs à la caisse.

Et plus encore : les entreprises et les managers tentent désormais de poursuivre leur politique de réduction de l'État et d'enrichissement personnel. À la suite de la décision fatale de la Banque Nationale, les entreprises recevront encore plus de cadeaux fiscaux. Le tournant énergétique sera repoussé. Et l'égalisation des salaires des hommes et des femmes sera mise au point mort. Ces escrocs essayent de mettre la conjoncture à profit.

Ces derniers temps, on a des idées très créatives chez les employeurs. Ils veulent des salaires en euro, des baisses de salaire pour les frontaliers, des salaires indexés. Pour nous, c'est hors de question ! Les travailleurs doivent s'unir avec Unia afin de se défendre contre de telles manigances.

Tamoil veut fermer la raffinerie de Collombey-Muraz, cette décision a pris tout le monde de court. Ce ne serait que temporaire, d'après la direction du groupe. Plus de 200 travailleurs vont être mis à la porte. Les syndicats ont manifesté devant les bâtiments de Tamoil. Et d'après négociations pour un plan social digne de ce nom sont actuellement en cours. À l'heure de la rédaction de ce rapport, nous ne savons pas encore si un repreneur pourra être trouvé pour la raffinerie et quelle sera l'issue des négociations du plan social.

Les femmes perdent patience. En Suisse, à niveau de travail égal, les femmes gagnent encore 20% de moins que leurs collègues masculins. Chaque année, les femmes, simplement parce qu'elles sont des femmes, sont privées de 7 700 millions de francs. Cet argent manque aux femmes, aux familles et aux retraitées.

Depuis 34 ans, la Constitution fédérale nous dit : « L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. » Nous en sommes encore bien loin. L'échec du dialogue sur l'égalité

des salaires l'a montré : le conte de fées de l'avancée volontaire vers l'égalité des salaires ne tient plus. Maintenant, c'est de mesures légales efficaces dont nous avons enfin besoin. Les entreprises doivent être contraintes de mettre un terme aux inégalités de salaire. Il est nécessaire de mettre en place un contrôle fort des salaires et des mesures fortes contre la discrimination par le salaire.

Le 7 mars, les femmes et des hommes solidaires sont allés dans la rue et ont attiré l'attention sur le scandale des inégalités de salaires entre hommes et femmes.

L'égalité des salaires est nécessaire :

- parce qu'elle se trouve dans la Constitution fédérale et dans la loi sur l'égalité;
- parce qu'elle est décisive pour l'indépendance financière des femmes;
- parce qu'elle renforce le travail rémunéré des femmes;
- parce qu'elle conduit à des retraites justes pour les femmes;
- parce qu'elle améliore la relation entre le monde du travail et la famille;
- parce qu'elle est un pas vers une juste répartition du travail rémunéré et non rémunéré et qu'elle participe donc à amener l'égalité entre hommes et femmes.

Nous ne nous laisserons plus bercer de doux mots, et nous exigeons l'égalité des salaires maintenant !

L'AVS et le deuxième pilier doivent assurer une situation financière correcte pour la vieillesse. Mais nous sommes forcés de constater que les retraites AVS sont toujours plus à la traîne derrière les salaires. Les prestations des caisses de retraite aussi sont sous pression. Nous devons ériger nos défenses contre les tentatives de réduction des aides. Ce n'est pas d'une réduction de l'AVS dont nous avons besoin. C'est au contraire pour un renforcement de cette assurance sociale que nous plaidons, comme le propose l'initiative populaire de l'USS « AVSplus : pour une AVS solide ».

L'an passé déjà, j'ai dénoncé les conséquences désastreuses découlant de l'aboutissement de l'initiative pour l'immigration de masse. La Suisse est dans un cul-de-sac. L'UE n'abandonnera jamais la libre circulation des personnes. Et c'est justement ce que prévoit l'article de la Constitution. La sortie de cette voie à sens unique ne devra en aucun cas être organisée sur le dos des travailleurs. Nous ne voulons en aucun cas d'un nouveau statut de saisonnier. Nous refusons catégoriquement tout contingent. Il en va aussi de la solidarité internationale, à laquelle nous autres syndicalistes sommes tenus.

Pour finir, quelques remerciements. Des remerciements qui vont à tous les collègues travaillant à Unia ainsi qu'aux délégués syndicaux et aux membres des commissions du personnel dans les entreprises. Ils s'engagent au quotidien pour les intérêts de nos membres et de tous les salariés.

L'an prochain aussi, nous aurons beaucoup de travail. Un travail auquel nous nous attaquons dans l'intérêt des travailleurs. Un travail qui doit porter ses fruits pour les employés. Un travail qui devra renforcer la position des salariés et plus spécialement celle des femmes. Beaucoup de travail nous attend - au travail dès maintenant !

Doris Schmidhalter-Näfen, Présidente

Rapport de la Région Valais

Au moment d'écrire ce 10^{ème} rapport d'activité de la Région Unia Valais, il n'est pas inutile de regarder quelques instants le passé.

Unia Valais en 2005, c'était 9'700 membres, Unia Valais en 2015 c'est 11'200 membres.

Unia Valais est la région de Suisse qui a le plus progressé.

L'augmentation des membres dit actifs est encore plus importante, elle est passée de 8'000 membres à plus de 10'500 membres.

Unia Valais c'était 29.5 collaborateurs équivalent plein temps. A ce jour, c'est 39.3 postes.

Unia Valais c'est aujourd'hui la plus grande caisse de chômage privée du canton.

Et Unia Valais on peut le dire c'est donner un profil combatif et une présence médiatique forte et une crédibilité affirmée.

Si l'on regarde Unia Valais par secteur, l'on constate que le secteur tertiaire a connu un énorme succès sur ces dix dernières années. Il est passé du plus petit en terme de grandeur au second rang.

Un autre secteur très réjouissant est celui de l'artisanat qui connaît une progression constante.

Le secteur du bâtiment était un secteur très dynamique et nous avons pu le maintenir voir l'améliorer dans le Bas-Valais. Seul ombre au tableau, le secteur de l'industrie, secteur difficile tant en Valais que sur le plan suisse.

Sur le terrain conventionnel, si toutes nos conventions collectives ont été maintenues et améliorées de manière sensible force est de constater que dans le secteur de la vente et de l'agriculture, nos résultats ne sont pas à la hauteur de nos ambitions.

La pression mise avec nos initiatives sur le salaire minimum à porter quelques fruits dans le commerce de détail où les salaires s'approchent de ces fameux Fr. 4'000.--.

Par contre dans le très conservateur secteur agricole, aucune avancée n'a été obtenue et les salaires versés restent indignes de notre pays et ce n'est pas le mauvais résultat de nos initiatives sur le salaire minimum qui nous aidera à changer les choses.

C'est sur le terrain politique que nous devons agir dans ce dossier notamment lier les fortes subventions accordées à ce secteur à un respect des salaires dignes de ce nom.

Sur le terrain également politique, nous devons nous battre pour refuser une application stricte de l'initiative du 9 février sur l'immigration de masse acceptée par le peuple suisse.

La réintroduction de contingent ne règlera par le problème du dumping salarial. L'économie devra assumer ses responsabilités et ne pas continuer à profiter du système pour tirer les salaires à la baisse, se faisant, elle scie la branche sur laquelle elle est assise. La libre circulation est bonne pour la prospérité de ce pays mais le renforcement des mesures d'accompagnement sont indispensables pour rassurer travailleuses et les travailleurs de ce pays que cela ne se fait pas sur leur dos.

A l'avenir nous devons aussi nous battre pour que nos partenaires reconnaissent le bien-fondé des conventions collectives et qu'ils doivent tenir compte des besoins des salariés et pas uniquement de leurs bénéficiaires, ils ont en 2014 montré un manque de respect qui doit nous inquiéter, l'option zéro augmentation voire le refus de négocier n'est pas une politique responsable. L'année 2015 nous montrera si cela est un accident ou une volonté politique affirmée.

Si c'est cette deuxième stratégie se confirme alors nous devons changer notre manière de faire et nous le ferons.

Je termine ce rapport en remerciant mes collègues de la direction, les responsables des sections et tout le personnel pour leur engagement sans faille durant l'année écoulée.

Si le bilan de ces 10 ans d'Unia est réjouissant c'est grâce à eux et à la fidélité de nos membres et de nos militants.

Jeanny Morard, secrétaire régional

Rapport de la section Bas-Valais

A. Situation au niveau du personnel

Sandra Formaz a quitté le secteur syndical en cours d'année pour intégrer le team de la gestion des membres qui est centralisé à Sierre.

Nous profitons de ce rapport pour remercier l'ensemble du personnel de notre section, tant le personnel syndical, que les collègues actives au chômage pour l'excellente qualité de leur travail et de l'engagement dont ils ont fait preuve durant toute l'année.

B. Membres - recrutement

Au niveau du recrutement notre section a fait un excellent travail et atteint quasiment les objectifs fixés en début d'année. En effet, avec 442 adhésions et 407 départs, nous enregistrons un solde positif de 35 nouveaux membres. Le nombre important de départs enregistrés est dû à la poursuite du toilettage en profondeur du fichier des membres.

Au niveau des secteurs, avec un solde positif de 48 nouveaux membres, le secteur de l'artisanat contribue de façon déterminante à l'accroissement des effectifs de la section.

Nous profitons de ce rapport pour remercier tous les militants et les permanents qui ont œuvré à ce remarquable succès.

C. Faits marquants

- Actions de mobilisation

Plusieurs actions de mobilisation de salariés de la construction et de l'artisanat, dont certaines ont été médiatisées se sont tenues sur le territoire de la section dans le cadre des négociations salariales dans le second œuvre (bois-peinture) et de la construction (Riddes, Martigny, Monthey, etc.).

- Restructuration chez Djeva

En juin Djeva a licencié 8 personnes. En octobre Djeva a procédé à un licenciement collectif de 15 personnes. Dans ce cadre Unia a négocié un plan social permettant d'atténuer les conséquences douloureuses de ces licenciements.

- Manifestations nationale du 1^{er} mars et du 1^{er} novembre

Plus de 300 participants de notre section ont participé de manière active à la manifestation nationale du 1^{er} mars « pour une Suisse ouverte et solidaire » mise sur pied en réaction à l'acceptation le 9 février de l'initiative sur « l'immigration de masse » et à celle contre Ecopop le 1^{er} novembre. Nous profitons de ce rapport pour remercier chaleureusement les militantes et militants qui année après année prennent part à ces rassemblements importants et qui, par ailleurs, convainquent bien souvent des collègues ou des proches de les accompagner.

- Litiges individuels

Que ce soit par le biais de séances aux prud'hommes, de jugement du tribunal du travail ou par le travail de contrôle des commissions paritaires nous avons récupéré pour nos membres plus de 300'000 francs.

- Activités pour nos membres

Notre traditionnelle assemblée générale du mois de mars, a toujours autant de succès puisque nous nous y sommes retrouvés à plus de 280. En outre, le Noël des enfants à Martigny et à Monthey a réuni 170 personnes, surtout des enfants.

D. Perspectives

Au niveau des perspectives, à moyen terme, nous visons à continuer notre développement dans l'artisanat du bâtiment particulièrement dans le Chablais, à nous renforcer dans le tertiaire, à nous stabiliser à un haut niveau dans la construction et à lancer un vaste projet de développement du syndicat sur le site chimique de Monthey.

Blaise Carron, secrétaire de section

Rapport de la section Valais Central

Pour 2014, la citation de Victor Hugo est d'actualité dans le monde du travail. « C'est de l'enfer des pauvres qu'est fait le paradis des riches. » L'amélioration des conditions sur la place de travail ne suit plus l'augmentation du coût de la vie mais en plus, la course au rendement pousse le salarié à subir un stress néfaste à sa santé. Il est plus que jamais primordial de rester unis, solidaires sans céder à des appels haineux comme l'on proposé les initiatives « contre l'immigration de masse » et « Halte à la surpopulation - Oui à la préservation durable des ressources naturelles ».

Nos luttes « comme l'introduction d'un salaire minimum » pour réduire la pauvreté, pour contrer la sous-enchère salariale et les disparités entre les genres continuent. Les objectifs peuvent se réaliser qu'avec le soutien des militantes et militants. Pour le Valais Central, lors des campagnes, nos membres ont répondu présents et nous les remercions.

Vie de la section

Du point de vue syndical, notre équipe reste stable et travaille de manière interprofessionnelle. Outre les organisations des branches, nous avons mis les moyens et une grande énergie dans les différentes campagnes particulièrement celles liées au salaire minimum. Si nous n'avons pas atteint les objectifs de recrutement initiaux, l'évolution de l'effectif des membres a été positive durant l'année écoulée. En effet, avec 472 adhésions et 402 départs, nous pouvons compter sur l'arrivée de 70 nouveaux membres. Ce résultat de solde positif est également dû à l'encadrement des membres par les secrétaires syndicaux et par l'appui des collègues des secrétariats, de la caisse de chômage et des militant-e-s.

Notre comité de section s'est rencontré régulièrement durant l'année, les comités des groupes d'intérêts et des branches ont également permis de porter nos revendications au sein des entreprises et sur les chantiers.

Pour le personnel du Valais Central, l'introduction de séances régulières permet une meilleure communication tendant à encore plus d'entraide entre nos différents services. Merci à l'ensemble du personnel de la section pour son travail, son adaptation aux changements et pour l'engagement dont il a fait preuve durant l'année.

Nous citerons quelques événements ayant sillonné nos contrées.

Nos militantes ont distribué des feuillets dans la capitale pour dire « oui au salaire minimum » lors de la journée internationale des femmes. Le noyau de notre groupe de jeunes a organisé le 1^{er} mai avec succès et a récolté des signatures pour une pétition de l'USS « ...pour les droits des apprentis.. ». Une plus grande participation des jeunes aux manifestations nationales, comme au 1^{er} novembre, est à saluer.

Notre section a été présente lors de manifestations culturelles et a organisé une journée récréative aux Iles pour commémorer le 40^{ème} anniversaire de la Révolution des œillets du Portugal. La collaboration avec ITAL-UIL est toujours appréciée et permet notamment à nos membres de récupérer des avoirs LPP. Lors du stand de la Ste-Catherine et lors du Noël des enfants, nos retraités ont répondu présent et ils restent délégué-e-s auprès d'instances nationales.

Dossiers 2014

Convention Collective de Travail – Cremo

Depuis le 1^{er} juillet 2014, les employé-e-s de Cremo (anciennement Valcrème SA, Vallait SA et FLV) sont au bénéfice d'une convention collective de travail conclue pour une durée minimale de trois ans. Une période transitoire a été prévue quant à l'application des salaires et les employé-e-s des sites valaisans auront de meilleures conditions de travail.

Secteurs d'activités

Dans la construction, nous avons organisé des pauses prolongées sur le territoire du Valais Central. Grand nombre de nos collègues ont participé aux séances nationales notamment celle du 29.11 afin de déposer les revendications pour 2015, à commencer par une meilleure protection de la santé en cas d'intempéries.

A l'instar du gros œuvre, le climat dans l'artisanat du bâtiment s'est durci notamment dans les métiers de la peinture et de la menuiserie. Notre section a continué son travail auprès des entreprises fermées et nous avons enregistré un bon résultat de recrutement dans ce secteur.

Nombre de litiges ont été réglés dans notre section et la plupart touche le secteur de l'hôtellerie. Dans la vente, nous continuons d'être présents auprès des collègues de PAM et de Coop tout en développant des contacts avec de plus petites enseignes.

Dans l'industrie, les commissions d'entreprise restent des partenaires et leurs engagements est à saluer.

Merci aux délégué-e-s, membres du comité, militant-e-s et au personnel de notre section pour leur engagement.

Francine Zufferey, secrétaire de section

Rapport de la section du Haut-Valais

L'an passé, ce sont les votes pour l'initiative pour un salaire minimum et pour Ecopop qui ont été au centre des débats politiques des syndicats.

En prévision du vote pour l'initiative pour un salaire minimum, la section a fait de gros efforts. En plus de la tenue de différents stands, nous avons été surtout présents dans les médias. Mais pendant la campagne déjà, il s'avéra qu'une grande partie de la population restait très sceptique envers un salaire minimum inscrit dans la loi. À cela s'ajoute que l'initiative n'a pas non plus créé un grand enthousiasme au sein de nos syndicats. Concrètement, nous avons pu nous en rendre compte car nous avons eu beaucoup de peine à trouver des syndicalistes prêts à s'engager publiquement pour l'initiative. Le résultat catastrophique de 20 % de oui le dimanche du vote était donc prévisible.

Le vote sur l'initiative Ecopop s'annonçait plus sereinement. 80% du Haut-Valais a voté contre ce projet xénophobe. Notre travail de campagne s'est donc avéré profitable.

En ce qui concerne les activités spécifiques à certains secteurs, qu'il nous soit permis d'évoquer notre action pour le maintien des trains transfrontaliers. Grâce au succès d'une pétition et à un travail médiatique efficace, nous sommes parvenus à annuler la suppression prévue des importants trains pour les frontaliers entre Domodossola et Brigue.

Dans les branches de la construction et du second œuvre, ce sont les exigences d'augmentation des salaires pour 2015 qui avaient la priorité. Des centaines de signatures pour la pétition sur les salaires ont été rassemblées sur les chantiers à partir des vacances d'été. À côté de cela, nous avons mis en place différentes actions. Le résultat n'en a été que plus décevant - en premier lieu pour nos membres - avec la rupture des négociations sur les salaires aussi bien pour la construction que pour le gel salarial dans le second œuvre.

En raison de la mauvaise qualité de l'air dans le tunnel du Simplon, nous avons mis en œuvre l'action "saucisses fumées du tunnel du Simplon" pour les travailleurs du tunnel et les responsables du chantier. Les travailleurs du tunnel ont reçu de petites saucisses sèches, les responsables du chantier, des saucisses fumées. L'action a retenu l'attention des médias. Depuis, le conflit s'est désamorcé sur le chantier du tunnel du Simplon.

Dans les laboratoires chimiques et pharmaceutiques de Lonza à Viège et de DSM à Lalden, les élections des commissions d'entreprise ont eu lieu. Dans les commissions des deux entreprises, Unia détient une claire majorité et a également désigné les présidents.

Comme l'année dernière, la jeunesse Unia du Haut-Valais a été très active, que ce soit en considération du programme très varié de cette année ou du très attrayant programme de formation.

Un séminaire de "gestion de conflit" a été tenu pour les employés d'Unia section Haut-Valais. Le séminaire a été dirigé par un coach professionnel, qui a montré de quelle manière des collaborateurs peuvent gérer les grandes tensions du milieu professionnel pour avoir une relation juste et ouverte les uns avec les autres.

Les pourcentages de postes à la caisse de chômage de Brigue ont été adaptés à l'augmentation du nombre de chômeurs.

Après trois ans passés comme secrétaire syndical, Angelo Campanini quitte Unia pour affronter de nouveaux défis professionnels. Que le collègue Campanini soit remercié pour son grand engagement dans notre organisation.

Le départ du collègue Campanini a été compensé par l'augmentation de la charge de la collègue syndicaliste Clara Sofia de Matos à 80% et du collègue syndicaliste David Gundi à 100%. D'autre part, avec Angela Tavares, c'est une nouvelle collaboratrice extérieure à 50% qui a été embauchée. Nous souhaitons la bienvenue à la collègue Angela Tavares dans notre équipe.

En plus de l'AG prévue, le conseil de section s'est réuni à six reprises l'an passé pour traiter les sujets prévus.

Fin de mes remarques. Pour finir, j'aimerais remercier les membres du comité régional, mes collègues de la direction régionale et tout particulièrement les collaboratrices et collaborateurs de notre section. Les délégués actifs, qui s'engagent pour les intérêts des travailleurs, méritent des remerciements tout particulier. À l'avenir aussi, nous dépendrons de ce soutien.

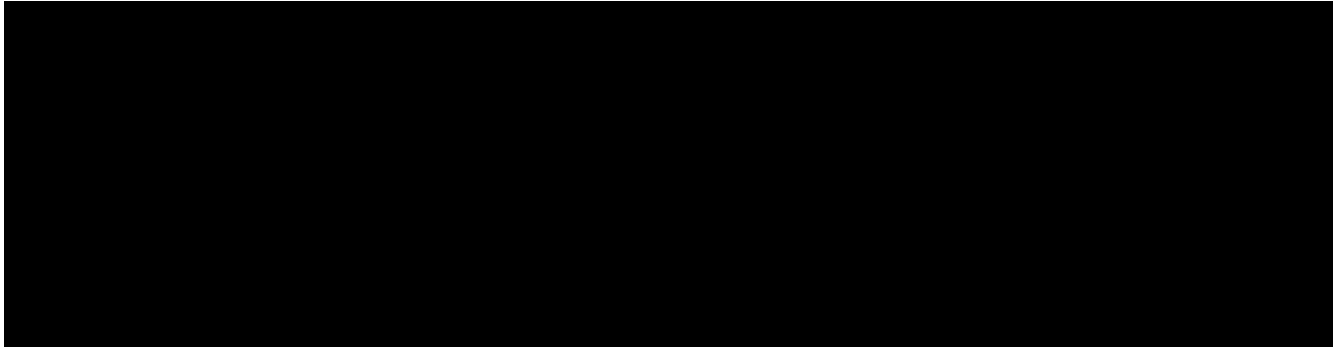
German Eyer, secrétaire de section



**Le Syndicat.
Die Gewerkschaft.
Il Sindacato.**

<p>Unia Sion Rue de la Dt-Blanche 9 Case postale 2190 1950 Sion 2</p> <p>Tél. : 027/ 322.60.48 Fax : 027/ 322.22.51</p> <p>e-mail : valais@unia.ch</p>	<p>Unia Sierre Rue du Temple 3 Case postale 416 3960 Sierre</p> <p>Tél. : 027/ 455.15.17 Fax : 027/ 455.37.39</p>
---	--

<p>Unia Martigny Avenue de la Gare 56 Case postale 480 1920 Martigny</p> <p>Tél. : 027/ 722.21.70 Fax : 027/ 722.97.83</p>	<p>Unia Monthey Av. de la Gare 15 Case postale 1396 1870 Monthey 2</p> <p>Tél. : 024/ 471.25.23 Fax : 024/ 471.21.41</p>
<p>Unia Viège Bahnhofstrasse 4 Postfach 220 3930 Viège</p> <p>Tél. : 027/ 948.12.80 Fax : 027/ 948.12.85</p>	<p>Unia Brigue Sebastiansplatz 2 3900 Brigue</p> <p>Tél. : 027/ 922.47.40 Fax : 027/ 922.47.45</p>



RAPPORT ANNUEL SEV

Le Syndicat du personnel des transports (SEV) est le syndicat le plus grand et le plus puissant du domaine des transports publics et touristiques. Il est implanté dans les secteurs ferroviaires, routier, aérien, de la navigation et des transports à câbles.

Le SEV s'adapte sur le web / mars 2014

Que ce soit sur l'ordinateur à la maison, sur tablette ou sur smartphone, le nouveau site internet du SEV s'affiche de manière optimale grâce à la technologie.

Le site internet du SEV a un nouveau visage, rafraîchi visuellement et techniquement.

La principale nouveauté n'est pas visible. Dans le jargon informatique, on parle de «responsive design», de site web adaptatif. En clair, quel que soit le type d'appareil depuis lequel on cherche à consulter le site internet du SEV, celui-ci s'affichera de manière lisible. Une évolution nécessaire vu le développement à venir dans le domaine des applications mobiles.

actualités, des articles de notre journal *contact.sev* seront diffusés sur internet avant que notre bimensuel ne soit imprimé. Au cours de 2014, le contenu de la page sera réorganisé.

Le site a aussi pour objectif de faciliter, davantage qu'aujourd'hui, l'adhésion au SEV de ceux qui s'intéressent à notre organisation. Il s'agit aussi de favoriser l'interaction; pour de nombreux articles, il sera possible de laisser des commentaires. Pour des questions légales, ceux-ci seront analysés par la rédaction avant leur mise en ligne et, si nécessaire, réécrits.

Autre nouveauté fondamentale: l'entier du site ne sera plus accessible à tout le monde: de nombreux contenus concernant directement les membres ne seront accessibles qu'à eux.

Grâce au numéro de membre...

Ils trouvent sur leur carte SEV ou dans le champ adresse de *contact.sev*) et à leur date de naissance. Ils pourront ensuite établir un login personnel.

Pour le moment, dans la partie réservée aux membres, les articles de notre rubrique « Angle droit », les SEV infos et les informations actuelles de notre campagne de recrutement « via sev ».

Dans la partie accessible à tout un chacun, on trouve les communiqués de presse, les articles du journal *contact.sev* ainsi que l'agenda qui offre une vue d'ensemble des activités du SEV, de ses sous-fédérations et de ses sections.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE PV Valais

13 mars 2014

La section SEV-PV Valais a tenu son assemblée générale le jeudi 13 mars à la salle communale de Martigny. Le président Rudi Luggen a salué les 50 membres présents et a remercié chaleureusement notre secrétaire Madeleine Oberli. Active depuis 2007 dans le comité, Madeleine avait demandé à être libérée de sa tâche pour se consacrer à ses petits-enfants.

Pour compléter l'effectif du comité, nous avons le plaisir d'accueillir Jean-Maurice Monay et, afin de rétablir l'équilibre entre les deux parties linguistiques du canton, le comité a accepté la proposition de nommer un vice-président issu du Bas-Valais.

Le comité se constitue donc de :

LUGGEN Rudolf, président,,MONAY Jean-Maurice, vice-président,,SCHMID Walter, caissier,,CONUS Gilbert, secrétaire,,FLEISCHMANN Armin et WEBER Gertrud, membres.

VPT - Conditions de travail dans les bus

Salaires minimaux à 58 300 Fr.

Avec la libéralisation partielle du marché depuis le 1er juillet dernier, le personnel des bus était inquiet, craignant un dumping salarial. L'OFT vient d'édicter une directive qui fixe un salaire minimal de 58 300 Fr.

Les mesures de protection des conditions de travail dans la branche des bus étaient attendues comme le messie depuis que les mises au concours des lignes du trafic régional de voyageurs (TRV) sont devenues obligatoires – certes à des conditions bien précises – le 1er juillet dernier.

L'Office fédéral des transports (OFT) vient de rendre publique lundi sa directive « Conditions de travail de la branche Bus » avec une entrée en vigueur le 1er avril dernier. Ainsi, toutes les entreprises de bus actives dans le TRV et/ou dans le trafic local doivent respecter cette directive dès qu'elles demandent l'octroi d'une concession, son renouvellement ou sa modification. Autrement dit, à moins que l'écart ne soit trop important, les entreprises au bénéfice actuellement d'une concession ne devront pas s'adapter à la directive immédiatement.

Salaire minimal déjà respecté par 90 % des entreprises

Car celle-ci a pour avantage manifeste de protéger les salaires, puisque le point principal est l'instauration d'un salaire initial minimal de 58 300 Fr. annuels pour le personnel du transport par bus titulaire d'un permis D, sans expérience professionnelle et dont le temps de travail s'élève à 2100 heures pour un 100 %. Pour fixer ce montant et les autres conditions minimales à respecter, l'OFT s'est appuyée sur les conclusions d'une enquête menée par l'Observatoire universitaire de l'emploi de Genève qui a interrogé 261 entreprises de transport du pays (sous-traitants compris): 55 % d'entre elles ont répondu aux questions.

Malgré un salaire médian à plus de 64 847 Fr., l'OFT a choisi de fixer le salaire minimum à 58 300 Fr. Un montant que respectent 90 % des employés. L'OFT a opté pour ces 58 300 Fr. – et non pour une limite plus proche du salaire médian – car la branche connaît des conditions plutôt correctes dans l'ensemble. Et si tel est le cas, c'est d'abord en raison des conventions collectives de travail que les syndicats – SEV en tête – ont signées.

La directive ne fixe pas seulement un salaire minimal d'entrée, mais aussi des garde-fous en termes d'assurances. Ainsi, en cas d'incapacité de travail à la suite d'une maladie, le personnel touchera au moins 80 % de son salaire, durant au moins 720 jours. Le délai de carence en attendant le versement des prestations d'assurance est de 20 jours minimum, laps de temps durant lequel le salaire est dû à 100 %.

L'OFT n'a pas établi de limite en termes de jours de vacances ou de congés spéciaux, tout simplement parce que le chercheur n'a pas analysé ces questions.

Le personnel Crossrail est préoccupé et va se battre, avec les syndicats SEV et UIL

« Ensemble, nous pouvons y arriver

Les mécaniciens de locomotives Crossrail qui devront travailler à Brigue avec des salaires de crève-la-faim exigent plus de clarté.

Les mécanos donnent mandat à leurs syndicats SEV et UIL afin qu'une demande formelle soit adressée à Crossrail pour entamer des négociations CCT. Simultanément et par mesure de précaution, une plainte est adressée à l'Office fédéral des transports qui est l'autorité de surveillance.

Pas de changement dans le cas de dumping salarial à Brigue: l'entreprise Crossrail se tait et les quelque 70 mécaniciens de locomotives ne signent pas les contrats de travail. Crossrail leur avait offert un engagement à Brigue avec un salaire mensuel de 3350 francs (après formation). Ils auraient

ainsi gagné plus qu'en étant employés à Domodossola, mais la différence avec un salaire suisse aurait été de plus de 2000 francs par mois.

Lors d'une assemblée du personnel le 4 avril à Domodossola avec le SEV et le syndicat italien UIL, les mécaniciens de locomotives ont renforcé leur position: ils ne signent pas les contrats et donnent mandat aux syndicats afin qu'une demande formelle soit adressée à Crossrail pour entamer des négociations CCT. « Notre objectif est la conclusion d'une convention collective de travail avec des salaires correspondant à ce qui est d'usage dans la branche en Suisse »,

Cependant, par précaution, une pression juridique doit être exercée sur Crossrail: en même temps que le courrier adressé à Crossrail pour exiger des négociations CCT, une deuxième lettre est envoyée à l'Office fédéral des transports. Elle contient une plainte contre Crossrail pour atteinte aux prescriptions sur l'accès au réseau. « Si Crossrail n'est pas prête à payer les salaires d'usage dans la branche, l'OFT devra lui retirer l'autorisation d'accès au réseau »

Les programmes d'agglomération prioritaires

Le SEV approuve le fonds pour les routes nationales et le trafic d'agglomération (FORTA)

Le SEV est d'accord sur le principe avec le projet de fonds FORTA, qui prévoit un financement à long terme suffisant pour les routes nationales et le trafic d'agglomération, sur le même modèle que le fond d'infrastructure ferroviaire.

La planification de la sécurité et la transparence pourraient être encore meilleures si le deuxième pot pour le financement des routes, le « Financement spécial pour la circulation routière » était intégré à FORTA, estime le SEV dans sa réponse à la consultation en date du 17 juin. Un bon entretien des routes nationales est important, puisqu'elles accueillent une grande part du trafic sur tout le territoire suisse et le projet déchargerait donc les villes et agglomérations, estime le SEV. Les programmes d'agglomérations auraient alors une priorité élevée pour la gestion du trafic, puisque « 85 à 90 % de tous les incidents ont lieu dans les zones des agglomérations. En plus, c'est là qu'on s'attend à une forte augmentation de la population. »

Comme FORTA débiterait, contrairement au Fonds d'infrastructure ferroviaire, avec un confortable coussin financier, les programmes d'agglomération pourraient débiter sans tarder.

Pas davantage de routes

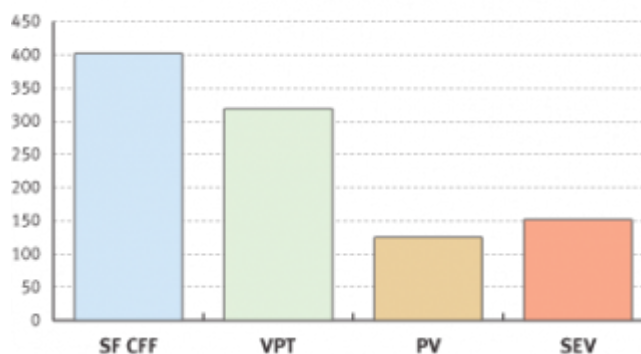
Une extension du réseau des routes nationales est par contre vue d'un mauvais œil par le SEV, car cela irait à l'encontre de la politique de transfert et engendrerait une augmentation du trafic motorisé individuel. C'est pourquoi le SEV se déclare contre un deuxième tube routier au Gothard. « Celui-ci entre en concurrence avec les programmes d'agglomération » met en garde Daniela Lehmann, coordinatrice de la politique des transports au SEV.

Le SEV demande également un audit indépendant sur les besoins en matière d'entretien et d'extension des routes nationales. Il refuse l'affectation de la taxe automobile pour le FORTA, car cela retirerait environ 400 millions de francs à la caisse fédérale, montant qui devrait être compensé, d'une manière ou d'une autre. A part ça, le SEV est d'accord avec les idées de financement (voir ci-dessous).

Recrutement: La persévérance paie

Cela faisait longtemps qu'on n'avait pas atteint ce niveau en matière de recrutement: les adhésions sont nettement plus élevées que les démissions. C'est grâce à de nombreux membres engagés.

Recrutement premier semestre 2014



dans tous les domaines, aussi bien au niveau du personnel CFF que dans les ETC. A la PV, les adhésions émanent souvent des conjointes des membres décédés et dans la catégorie SEV, c'est surtout le succès de SEV-GATA qui se fait ressentir.

« Tout ce que nous faisons, ou pas, influence le recrutement »: Giorgio Tuti, président du SEV, cite souvent cette phrase pour rappeler aux membres et au personnel syndical que les membres sont l'unique raison d'être du SEV.

Cette année, l'évolution de l'effectif semble bien meilleure qu'en 2013. Les membres recrutent très activement leurs collègues pour le SEV. Les cas des TPG et du personnel au sol de Swiss sont les plus frappants. Ce n'est pas un hasard: dans les deux entreprises ont eu lieu des négociations durant ce premier semestre, négociations dans lesquelles le SEV s'est fortement engagé. entre les professionnels du syndicat et les personnes de confiance sur place, c'est ce qui est déterminant.»

« Le deuxième tube: une tromperie »

Le SEV et l'ATE luttent souvent ensemble en matière de politique des transports. Après FAIF, on devra lutter à propos du deuxième tube routier au Gothard.

Les garanties de salaire subsistent

Les « garanties de salaire 2011 » inscrites dans la CCT actuelle vont subsister, durant toute la durée de la CCT 2015 et seront renégociées ensuite. Il s'agissait d'une des revendications principales du personnel dans le sondage effectué le SEV avant le début des négociations. Les bénéficiaires de ces garanties continueront toutefois à ne recevoir que la moitié des augmentations générales de salaire. Les CFF disposeront en outre de davantage de moyens pour l'évolution individuelle des salaires. Jusqu'à présent, un minimum de 0,5 % de la masse salariale était requis, il faudra désormais un minimum de 0,8 %. Il devient dès lors plus réaliste d'arriver à obtenir le maximum salarial propre à chaque niveau d'exigence en 20 ans. Les sommes exactes seront redéfinies en détail lors des négociations salariales annuelles entre les CFF et les syndicats.

Davantage de flexibilité dans la répartition du travail

La CCT 2015 prévoit également une simplification de la répartition du travail. « Les CFF et les partenaires sociaux s'accordent à considérer que comme toute autre entreprise, les CFF doivent produire de manière aussi efficace que possible » indique le communiqué de presse commun publié lors de la conclusion des négociations. Concrètement, les CFF s'occupent de façon indépendante de la répartition et la marge de manœuvre pour les heures supplémentaires ou heures en négatif sera plus importante. D'autre part, le personnel aura la possibilité d'avoir des bonifications par jours entiers, ce qui simplifiera et rendra les plannings plus agréables pour chacun. Cet aspect était également une des revendications centrales dans le sondage.

Une nouveauté: une séparation claire entre personnel administratif, soumis à la loi sur le travail suisse, et le personnel de l'exploitation, soumis lui à la loi sur la durée du travail, valable exclusivement pour le personnel des transports publics suisses.

Les collaborateurs CFF pourront désormais profiter de trois modèles de retraite et d'un modèle de durée de la vie active. Les différents groupes professionnels pourront en profiter (voir encadré à droite).

Les allocations pour travail du dimanche augmentent

Les allocations du dimanche, actuellement variables, seront unifiées et augmentées. En 2015, l'allocation sera fixée à 15 francs par heure et elle passera à 16 francs en 2017.

Les collaborateurs profiteront à l'avenir d'un congé-paternité et d'un congé-adoption plus long: dix jours au lieu de cinq jours. Le congé-maternité passera de quatre mois à 18 semaines.

Des règles plus strictes en cas de perte de poste de travail

Le « contrat social » n'est pas touché à proprement dit: le fait que les CFF ne puissent pas licencier en cas de réorganisations subsiste. Mais cette règle a désormais une condition: il faut avoir travaillé au minimum quatre ans aux CFF. Cela a été la décision la plus dure à prendre pour le SEV dans ces négociations. Il a finalement jugé cela justifiable pour deux raisons: les grandes réorganisations aux CFF sont désormais terminées et un employé ayant travaillé moins de quatre ans aux CFF et ayant fourni de bonnes prestations devrait avoir de bonnes chances sur le marché du travail. Il est clair que les CFF ont subi sur ce point de grosses pressions politiques.

Une phase préventive de six mois en cas de perte de poste

Les collaborateurs qui perdent leur poste suite à une réorganisation bénéficient d'une phase de prévention de six mois. Ceux qui entrent à l'AMC (Centre du marché du travail) par la suite verront leur salaire diminuer petit à petit. Ceux qui n'ont pas de charge familiale verront leur salaire diminuer à 90% du salaire de départ après 6 mois, à 85% après 12 mois et à 80% après 24 mois. Pour ceux qui ont des charges de famille, ces taux sont de 95, 90 et 85%; après 3 ans, ils atteignent le 80%. Les paiements auprès de la caisse de pensions restent quant à eux à la hauteur de départ.

En outre, les critères afin de déterminer si un nouveau poste est acceptable ou non sont désormais plus stricts.

Les partenaires de négociations se sont en outre accordés sur la reprise en principe des nouveautés apportées par la révision de la loi sur le personnel de la Confédération. Les conditions de travail des CFF se rapprochent ainsi de celles du secteur privé. La procédure de recours interne aux CFF est supprimée. Et en cas d'annulation de résiliation par le tribunal, un réengagement n'est plus prévu.

«La grève n'est plus un tabou»

Le succès du SEV dans le conflit aux Transports publics genevois aura remis la grève au centre des actions du SEV. L'outil de la grève se généralise-t-il? Quelles sont les clés du succès? A travers divers exemples, contact.sev tente de répondre à ces questions. L'historien Dominique Dirlewanger apporte son éclairage.

Il y aura un avant et un après 19 novembre dans le paysage syndical suisse. La grève du personnel des TPG – et son ampleur

Bonne suite dans la lutte syndicale !

Christian Roduit

SEV