

Résultats du sondage d'opinion auprès du personnel CFF concernant la CCT CFF/CFF Cargo



Gewerkschaft
des Verkehrspersonals

Syndicat du personnel
des transports

Sindacato del personale
dei trasporti



Légende

Sans autre indication, la légende ci-dessous est valable pour les graphiques :

	correspond parfaitement (4)
	correspond plus ou moins (3)
	ne correspond pas vraiment (2)
	ne correspond pas du tout (1)
	ne sait pas/sans réponse

2

ϕ moyenne

Impression

Octobre 2013

Table des matières

Légende	2
Avant-propos	4
Structure de l'échantillon	5
Sexe	5
Régions	5
Divisions CFF	5
Durée de l'emploi chez les CFF	5
Sous-fédération	5
Résultats détaillés	6
Conditions de travail	6
Salaire, allocations, indemnités	7
Evaluation du personnel	7
Durée du travail	8
Perfectionnement professionnel	8
Prestations sociales	9
Protection de la santé et sécurité au travail	10
Priorités – prestations	10
Disposition à se mobiliser/activités	12
Commentaires libres/points forts	12
La conférence CCT	13
Le catalogue de revendications	14
Les négociations	14

Avant-propos

Chères collègues, chers collègues,

Nous vous présentons dans cette brochure les résultats de l'enquête réalisée auprès des membres avant les vacances d'été.

Vous avez reçu une lettre et un questionnaire de l'Institut de sondage GfK en juin. Ces documents ont été adressés à tous les membres SEV qui travaillent aux CFF ou à CFF Cargo et qui, à ce titre, sont soumis à la CCT CFF/CFF Cargo. Plus de 5 500 questionnaires ont été remplis. Une participation record, pour laquelle nous tenons à vous remercier chaleureusement. La quantité de réponses rassemblées a en effet permis d'obtenir des résultats représentatifs dans tous les secteurs analysés.

Nous observons que le salaire est pour vous l'élément le plus important de la CCT et que vous considérez comme particulièrement importantes les questions se rapportant à la protection contre les licenciements, à la durée du travail et aux indemnités dans les secteurs concernés par des horaires de travail irréguliers.

Ces résultats constituent pour nous davantage qu'une information. Nous les prenons très au sérieux, dès lors qu'ils contribuent à déterminer notre engagement.

Vous trouvez aux pages suivantes les résultats détaillés et le processus qui nous mènera à la présentation du projet de CCT à vos délégués, probablement à fin 2014.

Nous comptons sur votre engagement en faveur d'une bonne CCT. Il est vraisemblable que les CFF n'accepteront pas sans autre les revendications que nous leur soumettrons sur la base de vos réactions. Aussi la mise sur pied d'actions syndicales l'an prochain pour faire pression sur les négociations n'est-elle pas exclue. Nous savons, au vu des réponses que vous avez données, que nous pouvons, dans ce cas également, compter sur votre soutien.

Nous ne manquerons pas de vous tenir au courant!



Manuel Avallone, vice-président SEV
Responsable de la délégation de négociation CCT

Structure de l'échantillon

En tout, ce sont 5 559 personnes qui ont participé au sondage. Voici la composition de cet échantillon.

Sexe

Hommes	89 %
Femmes	11 %

Régions

Suisse alémanique	74 %
Suisse romande	19 %
Suisse italienne	6 %
Frontaliers	1 %

Divisions CFF

Voyageurs	45 %
Infrastructure	38 %
Cargo	10 %
Unités du groupe	4 %
Immobilier	2 %
Ne sait pas/sans réponse	1 %

Durée de l'emploi chez les CFF

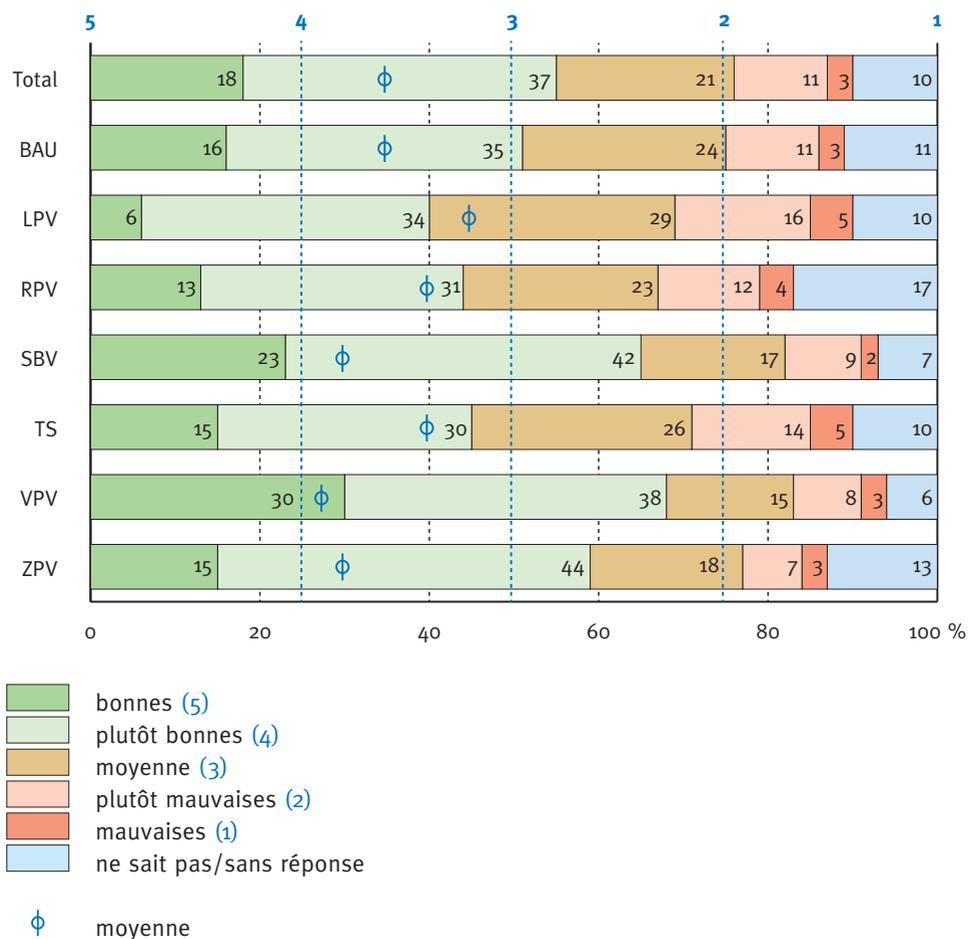
5 ans ou moins	8 %
Plus de 5 ans de service	91 %
Ne sait pas/sans réponse	1 %

Sous-fédération

BAU	16 %
LPV	13 %
RPV	7 %
SBV	26 %
TS	13 %
VPV	13 %
ZPV	13 %

Résultats détaillés

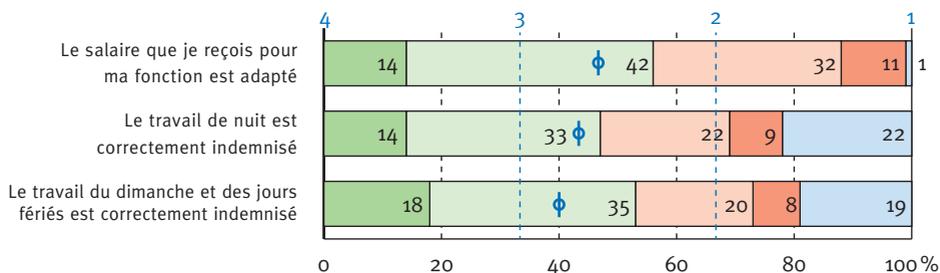
Conditions de travail



6

Plus de la moitié des collaborateurs/-trices CFF qui ont répondu jugent leurs conditions de travail de plutôt bonnes à bonnes. En comparant les sous-fédérations, il apparaît que le personnel de l'administration et le personnel de la vente et de l'exploitation sont les plus satisfaits de leurs conditions de travail. Environ 20% du personnel des locs qualifie ses conditions de travail de plutôt mauvaises à mauvaises.

Salaire, allocations, indemnités

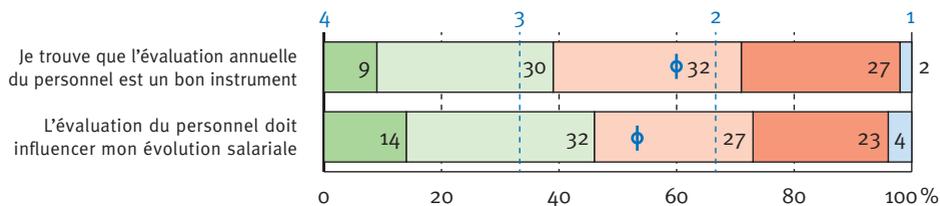


Plus de 40% des collaborateurs/-trices répondent par la négative à la question de savoir si le salaire qu'ils/elles reçoivent pour leur fonction est adapté.

Ce sont les collaborateurs/-trices du personnel de l'administration qui sont les plus satisfaits de leurs salaires. Par contre le personnel des locs et de la manœuvre ainsi que le personnel des services techniques et les collaborateurs/-trices de travaux sont le moins satisfaits de leur salaires.

Les jeunes collaboratrices et collaborateurs travaillant depuis moins de 5 ans aux CFF ont une appréciation encore plus négatives de leur salaire que leurs collègues travaillant depuis plus longtemps dans l'entreprise.

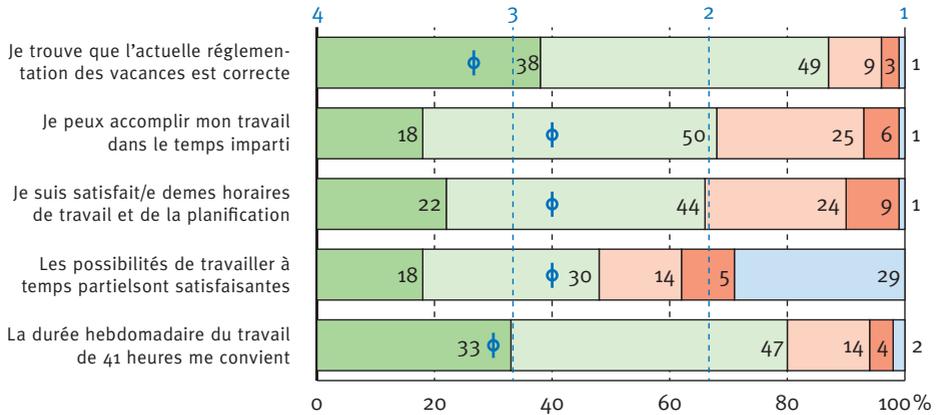
Evaluation du personnel



60% des collaborateurs/-trices des CFF jugent que l'évaluation annuelle du personnel n'est pas vraiment, voire même pas du tout un bon instrument. La moitié ne partage guère, voire pas du tout l'idée que l'évaluation du personnel doit influencer l'évolution salariale.

Les collaborateurs/-trices de 15 à 49 ans jugent plus souvent que leurs aînés que l'évaluation annuelle du personnel est un bon instrument.

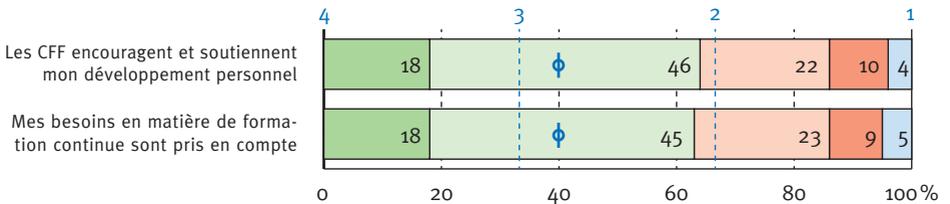
Durée du travail



Plus de 80% jugent correctes ou plutôt correctes la réglementation des vacances et la durée hebdomadaire de travail de 41 heures. Un tiers des collaborateurs/-trices ne sont pas satisfaits de leurs horaires de travail et de leur planification.

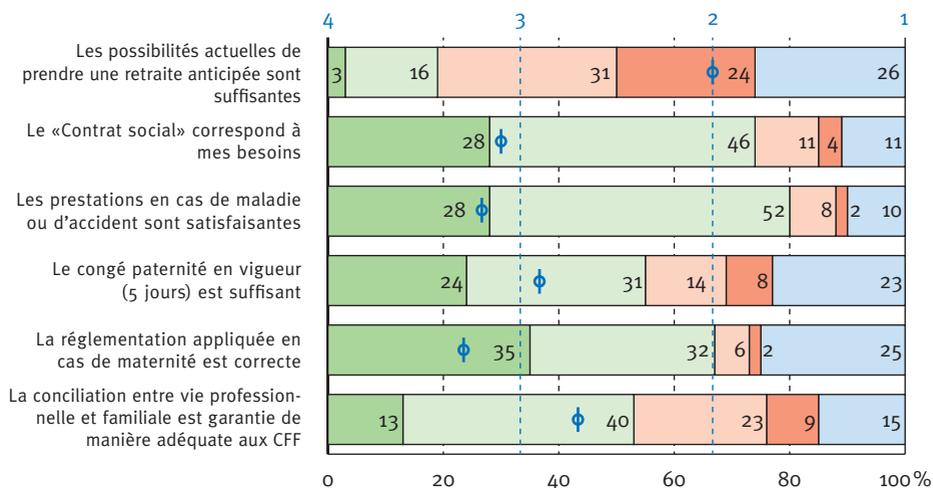
C'est parmi le personnel des locs et de la manœuvre que règne en majorité l'insatisfaction au sujet des horaires de travail et de leur planification.

Perfectionnement professionnel



Un peu plus de 60% sont d'avis que les CFF encouragent leur formation continue et tiennent compte de leurs besoins personnels.

Prestations sociales



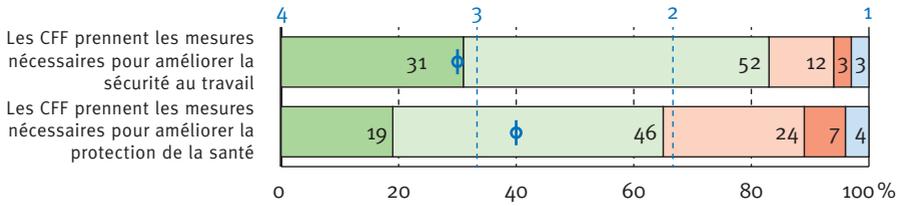
Plus de la moitié de celles et ceux qui ont répondu jugent plutôt insuffisantes ou carrément insuffisantes les possibilités actuelles de prendre une retraite anticipée. Toutes les catégories sont unanimes sur ce point.

Un tiers des sondés jugent que la conciliation de la vie professionnelle et familiale est garantie de manière peu adéquate voire inadéquate.

Dans ce domaine, les jeunes hommes sont plus critiques que les autres membres.

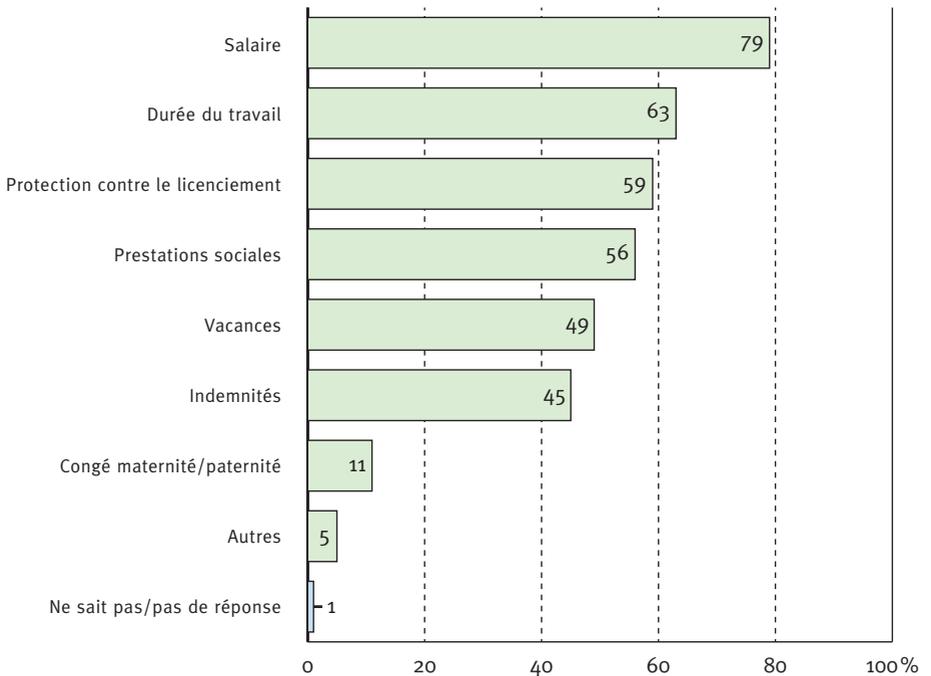
La réglementation en cas de maternité et les prestations en cas de maladie et d'accident sont taxées de plutôt bonnes à bonnes. L'évaluation est bonne dans toutes les sous-fédérations.

Protection de la santé et sécurité au travail



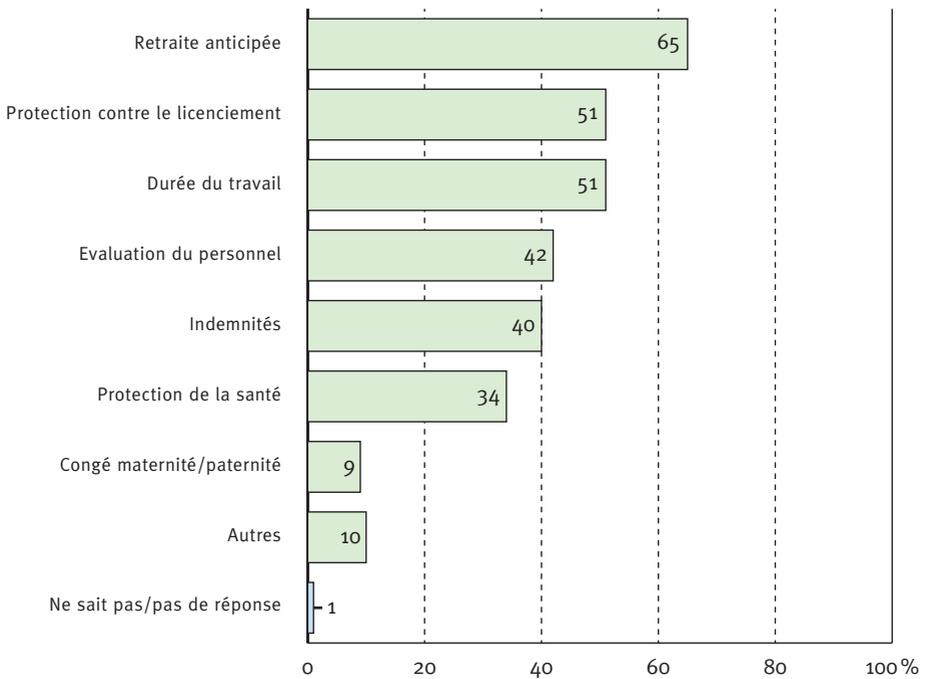
Plus de 80% sont plutôt d'accord ou tout à fait d'accord que les CFF prennent les mesures nécessaires pour améliorer la sécurité au travail. Ils sont 65% à être plutôt d'avis ou tout à fait d'avis que leur employeur prend aussi les mesures visant à améliorer la protection de la santé.

Priorités – prestations

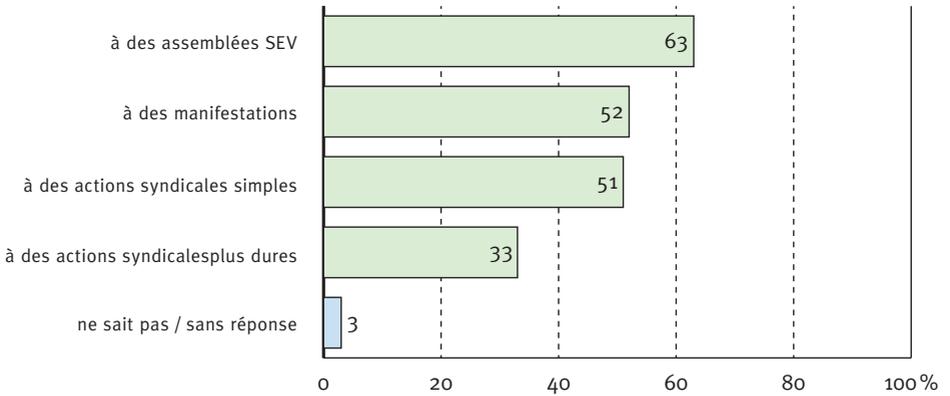


Les résultats du sondage montrent que, pour les collaborateurs/-trices des CFF, la prestation actuellement la plus importante est la réglementation du salaire dans la convention collective de travail. Suivent la durée du travail et la protection contre le licenciement.

65% des sondés considèrent que le SEV doit accorder la priorité à la retraite anticipée. La durée du travail et la protection contre le licenciement sont aussi des thèmes sur lesquels le SEV doit se concentrer à l'avenir, selon les desiderata de la majorité.



Disposition à se mobiliser/activités



Environ la moitié de celles et ceux qui ont participé se seraient prêts à participer activement à l'amélioration de la CCT. Les hommes plus souvent que les femmes.

La majorité de celles et ceux qui sont prêts à s'engager prendrait part à des assemblées SEV ou à des manifestations, un tiers d'entre eux participeraient aussi à des actions syndicales plus dures.

Commentaires libres/points forts

Les principales remarques librement faites portent sur les points suivants :

- ToCo est souvent évoqué, mais plutôt rarement entièrement rejeté.
- Les garanties salariales doivent absolument être maintenues dans la prochaine CCT.
- Les FVP suscitent un important mécontentement et des attentes non négligeables.
- Les membres appellent de leurs vœux l'abandon des contributions d'assainissement de la caisse de pensions.
- La fréquente référence aux bureaux ouverts (open space) et aux places de travail impersonnelles qui en résultent retient particulièrement l'attention. Malaise, réserves et peurs sont manifestes.

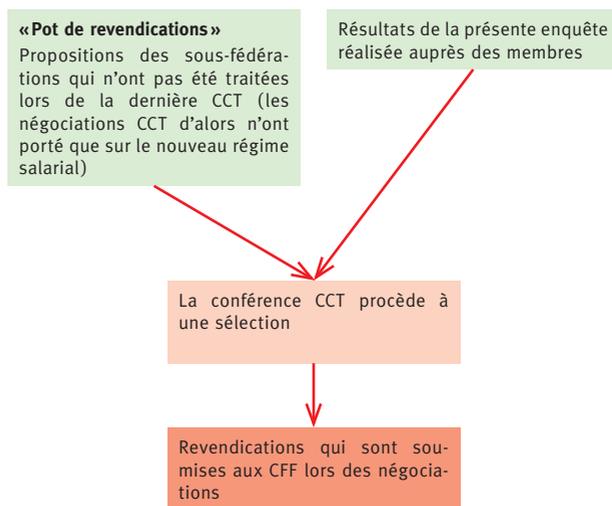
12

Le SEV se doit de prêter attention à ces questions, même si la plupart d'entre elles ne relèvent pas de la CCT.

La conférence CCT

Le SEV dispose d'une instance ad hoc pour toutes les questions concernant la convention collective de travail CFF. Il s'agit de la conférence CCT, qui est composée de délégués des sous-fédérations dont tous les membres travaillent aux CFF.

La conférence CCT décide, conformément au règlement, de «la conclusion, du renouvellement et de la résiliation de conventions collectives de travail, ainsi que



de la compilation des revendications se rapportant à la convention collective de travail».

La conférence CCT CFF est composée de 163 membres qui sont délégués par les sous-fédérations sur la base du nombre de membres. Voici l'état 2013 :

Bau	23
RPV	16
SBV	36
ZPV	16
LPV	20
TS	26
VPV	17
Commissions (femmes 3, jeunes 3, migration 3)	9

qualité de vice-président du SEV en charge du secteur CFF.

La conférence CCT se réunit en règle générale deux fois par an, plus fréquemment si cela s'avère nécessaire au cours des négociations. Elle élit la délégation de négociation du SEV pour le processus de négociation.

Elle élit également – sur proposition des sous-fédérations – la commission CCT en charge des négociations salariales annuelles.

Les décisions de la conférence CCT sont soumises au référendum facultatif. La conférence CCT peut de surcroît soumettre de sa propre initiative ses décisions à une votation générale des membres concernés.

Le catalogue de revendications

La conférence CCT est appelée à approuver le catalogue de revendications pour les négociations à venir, en février 2014. Pour ce faire, elle se base sur deux sources :

La conférence CCT du 11 septembre 2013 a chargé le secrétariat central SEV de préparer un projet de catalogue de revendications pour sa prochaine réunion.

Les membres concernés se forment en même temps leur opinion – en particulier à l'aide de cette brochure. Les idées retenues remontent à la conférence CCT par l'intermédiaire des sections et des sous-fédérations.

Les négociations

La CCT actuelle peut être résiliée au plus tôt à mi 2014 pour la fin de l'année. Si ce n'est pas le cas, elle reste valable et peut être résiliée au plus tard à la fin juin pour la fin de l'année en cours.

Les deux partenaires (CFF et syndicats/associations) ayant annoncé leur intention de négocier, des négociations auront vraisemblablement lieu au cours du premier semestre 2014 pour remanier la CCT (sans résiliation).

Le SEV fait partie d'une communauté de négociation (CN) avec les trois autres associations du personnel que sont VSLF, Transfair et ACTP. Cette communauté de négociation agit en temps qu'interlocuteur des CFF, sous la houlette du responsable de délégation du SEV.

Les deux parties présentent tout d'abord leur catalogue de revendications. Puis, les éléments à négocier sont fixés avant d'être négociés chapitre par chapitre.

Les négociations n'ont de sens que si les deux partenaires sont disposés à entrer en matière sur les demandes et les revendications réciproques.

Du point de vue syndical, il faut tabler sur le fait que diverses activités accompagnent les négociations afin de donner du poids aux revendications du personnel. Le SEV ne peut en effet se présenter en tant qu'interlocuteur de taille et imposer son point de vue que s'il parvient à montrer son unité et sa volonté de lutter.

Au terme des négociations, un accord peut être trouvé. Cela signifie que les deux délégations de négociation (CFF et syndicats) contresignent le résultat obtenu, étant entendu que l'approbation par les organes respectifs compétents demeure réservée. C'est ainsi que le résultat doit être approuvé par le conseil d'administration pour les CFF et la conférence CCT pour le SEV, composée exclusivement par des membres actifs. Demeure réservée, sous l'angle syndical, une votation générale que la conférence CCT peut elle-même décider ou que la base peut requérir par voie de référendum.

La nouvelle CCT est finalement signée lorsque toutes les organisations participantes ont donné leur feu vert. Elle est applicable pendant une période dont la durée fait également l'objet d'une négociation.

Au cas où la CCT serait résiliée et où les partenaires ne parviendraient pas à une entente avant la fin de l'année, la situation se caractériserait par ce que l'on nomme un vide conventionnel. Mais, les principales dispositions de l'ancienne CCT continuent dans un tel cas à être applicables. La paix du travail n'est plus garantie.

SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale
3000 Berne 6

031 357 57 57
info@sev-online.ch
www.sev-online.ch

