



## Textes d'orientation 2025 – 2029

---

### 1. Texte d'orientation Politique syndicale et contractuelle

- Le SEV négocie des conventions collectives de travail (CCT) dans l'intérêt et sur mandat des membres soumis à ces CCT.
- Une base de membres forte est centrale pour la politique syndicale et contractuelle.
- La sécurité des collègues des transports publics a la priorité absolue.

A l'heure actuelle, le SEV compte 76 conventions collectives de travail (CCT) dans le domaine des transports, qu'il négocie et dont il est signataire. De par leur ampleur, les deux CCT CFF et CFF cargo font figure d'exemple et servent de référence dans le domaine ferroviaire et le service public, notamment comme garantie pour le partenariat social. Dans le domaine de la navigation, des transports d'agglomération ou celui de l'aviation, le SEV fixe les standards de la branche. Là où cela est nécessaire, les dispositions normatives des CCT sont unifiées afin de maintenir ces standards de la branche à un niveau si possible élevé. Grâce à cette densité contractuelle nous jouons un rôle décisif au sein de l'Union syndicale suisse (USS) ; le SEV est un partenaire respecté dont la voix est entendue, aussi dans les questions stratégiques du domaine des transports. Les entreprises de transports publics qui reçoivent des subventions publiques pour leurs prestations doivent être tenues de conclure une CCT. Par son engagement pour les transports publics, le SEV apporte une contribution essentielle en faveur d'un service public fort et de bonne qualité.

Le SEV s'engage pour que seules les entreprises qui ont réglementé leurs conditions de travail dans des CCT au moins équivalentes effectuent des travaux (d'entretien, de réparation ou de nettoyage par ex.) pour le compte de nos partenaires sociaux. Nous devons fermement nous opposer à toute pression exercée sur les CCT que nous avons négociées ainsi qu'à une éventuelle dégradation. C'est la seule façon de protéger les conditions de travail de nos collègues.

Le SEV exerce son influence auprès de la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) : nous mettons en avant les atouts de notre rôle central au sein de l'Europe et faisons entendre nos positions au niveau européen également. Par sa participation active dans les organes de l'ETF, le SEV contribue à définir les conditions-cadres de la politique européenne des transports. Grâce à cette cohésion et à sa ténacité, le SEV est considéré en Suisse comme le plus grand et plus fort syndicat du domaine des transports et peut faire valoir son action de manière ciblée.

### **Revendications basées sur les besoins des travailleurs-euses des transports publics**

Notre force, au SEV, ce sont nos membres. Ils nous indiquent la voie à suivre. Lors des négociations le SEV s'appuie toujours sur les revendications des membres pour intervenir face aux

entreprises, s'agissant des négociations sur les conditions de travail, la réglementation du temps de travail, les salaires et les conventions collectives de travail ou de leur mise en oeuvre. Chaque membre qui est concerné par un résultat de négociation peut participer à la définition du mandat donné pour ces négociations ainsi qu'à la décision sur le résultat obtenu.

Avec une telle pratique claire et univoque de l'inclusion de la base, le SEV développe ses positions pour les négociations et renforce sa crédibilité envers les entreprises et le public.

### **Renforcer notre taux d'organisation, conserver notre influence**

Même si le SEV bénéficie d'un taux d'organisation élevé, il ne suffit pas de le maintenir mais il s'agit de l'étendre. L'évolution du recrutement des membres suit une tendance positive. Toutefois les prochains départs à la retraite dans les entreprises auront des conséquences sur la structure de l'effectif des membres au SEV également. Être présent-es dans la surface reste le meilleur moyen d'établir le lien avec les membres et de les convaincre d'adhérer.

De nouveaux concepts nous permettent d'aborder des groupes professionnels de manière plus ciblée afin de les persuader de l'importance de l'engagement syndical, en particulier à des places où le SEV n'était pas ou peu connu jusqu'à présent.

Le SEV, les sous-fédérations et les sections développent ensemble des stratégies afin de prendre en considération les revendications des jeunes, des femmes, des migrant-es et des pensionné-es. Les femmes et les jeunes collègues doivent être intégré-es si possible rapidement dans le monde syndical et leur participation dans les organes du SEV doit être encouragée activement. Des positions sont élaborées et développées sur des thèmes tels que les nouveaux modèles de travail, le travail à temps partiel, une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée, afin que les réalités de la vie active puissent s'aligner avec les besoins de toutes les générations et de tous les genres.

Les répercussions de l'intelligence artificielle (IA) sur les places de travail et l'environnement professionnel de nos collègues doivent être également suivies étroitement. L'IA aura des conséquences sur tous les groupes professionnels, toutefois de manière très différente quant à leur ampleur et leur forme. Il est certain qu'autant les membres que les non-membres seront touchés avec la même intensité. Les technologies de l'IA peuvent structurer les processus de manière plus efficace mais cela comporte le risque de suppressions de postes de travail ou de changements dans les profils professionnels. Le SEV s'engage afin que l'IA soit introduite de manière juste et transparente, sans que les droits des travailleurs-euses soient mis en danger.

### **La sécurité a la priorité absolue**

La sécurité sur le lieu de travail est un thème central pour nos membres. Le SEV exige des mesures pour améliorer la santé physique et psychique du personnel. Ceci inclut le respect des prescriptions de sécurité et la lutte contre le stress et le burn-out. Nous mettons un accent particulier sur la sécurité pour le personnel des transports publics. Les collaborateurs-trices dans les trains et les gares, dans les bus, les trams, sur les bateaux ou dans les remontées mécaniques sont de plus en plus confronté-es à la violence, aux agressions et aux attaques en tous genres. Il faut plus de personnel, une présence accrue des forces de sécurité et des mesures supplémentaires pour garantir des conditions de travail sûres.

## Textes d'orientation 2025 – 2029

---

### 2. Texte d'orientation Protection de la santé et sécurité au travail

- Stop violence, davantage de respect pour le personnel
- Une solution de branche pour les personnes atteintes dans leur santé
- Santé à la place de travail

Après la période de crise pandémique due au coronavirus, il subsiste les conséquences de la maladie, notamment le COVID long et le syndrome de fatigue. La reconnaissance par l'AI reste un problème non résolu. La priorité actuelle pour le SEV réside dans la menace d'une détérioration des conditions de travail en cas de télétravail, due à une modification de la loi par le Parlement, ainsi que les conséquences sur la santé qu'entraînent la violence et les agressions contre le personnel des transports.

#### Violence envers le personnel des transports publics

La sécurité au travail est une question centrale pour le SEV et un élément fondamental pour le travail syndical et la politique syndicale. Les collaborateurs dans les transports en commun sont de plus en plus confrontés à la violence, aux agressions et aux attaques en tous genres. En 2025, le SEV a lancé sa propre campagne «Stop Violence – davantage de respect pour le personnel» pour susciter une large prise de conscience du problème de la sécurité dans les transports publics et du manque de respect envers le personnel. La violence doit en premier lieu être évitée. Si malgré tout des violences devaient survenir à l'encontre du personnel des transports publics, la protection des victimes et les modalités de suivi doivent être intensifiées pour les personnes concernées, afin de les aider à surmonter ce qu'elles ont vécu. Des mesures de sécurité renforcées, de meilleures formations et une collaboration étroite avec les forces de sécurité sont nécessaires. Tolérance zéro pour la violence !

#### Une solution de branche pour les personnes atteintes dans leur santé

La pénibilité des métiers de la branche des transports publics a des conséquences sur la santé. Le SEV demande qu'une solution de branche pour la formation continue, la réinsertion et la reconversion professionnelle soit trouvée pour les personnes atteintes dans leur santé. Et il faut absolument que cette solution leur donne une garantie de l'emploi, à l'image de ce qui se pratique aux CFF.

Dans les petites ETC, il est difficile de mettre en place une garantie de l'emploi. D'où l'idée de chercher une solution à un niveau plus large. Un «pool d'emploi», par exemple, pourrait être créé au niveau régional. Pour les mesures en matière de formation, perfectionnement ou de reconversion, la solution se situe au niveau national avec la création d'un fonds paritaire pour la branche des transports publics. L'idée de base serait un financement impliquant les employeurs, les salarié-es et les assurances sociales (AVS, Suva), voire les collectivités publiques.

#### Santé à la place de travail

Après 2010 et 2018, le SEV a mené en début d'année 2022 un nouveau sondage portant sur l'évolution des conditions de travail et de l'état de santé des conducteurs et conductrices de bus. Les sections suisses alémaniques des transports publics des syndicats SSP et Syndicom se sont

également jointes à nous pour que les résultats soient encore plus pertinents et représentatifs pour la branche.

Les résultats qui ont été recueillis - autre nouveauté - ont été analysés par Unisanté (Université Lausanne), ce qui a donné à ce sondage une valeur scientifique interprétable statistiquement.

La préservation de la santé à la place de travail reste une responsabilité primordiale des entreprises. C'est surtout dans les professions du domaine opérationnel que la pression psychique et physique joue un rôle toujours plus important : le trafic est en constante augmentation, les tableaux de service et les tours sont exploités aux limites jusqu'à la dernière minute et il est parfois difficile de trouver 5 minutes pour aller aux toilettes. Ceci se reflète nettement dans le taux d'absentéisme parmi le personnel concerné qui est de plus en plus épuisé. Des circonstances telles qu'un poste de travail lié au roulement (train, tram, bus, etc.) mais aussi l'élargissement croissant de l'offre de transports (la nuit, resp. 24h sur 24) jouent également un rôle déterminant. Le SEV continue de s'engager afin de faire figurer ces principes dans chaque CCT et pour que les réalisations concrètes suivent le mouvement. Il ne s'agit pas seulement des questions des postes de travail, mais aussi de l'aménagement de locaux de pause et de repos, ainsi que de la lutte contre le stress et les pressions psychiques dues à l'accessibilité permanente.

Le SEV veille à ce que les besoins spécifiques des femmes et les risques pour la santé soient pris en considération. Il s'engage pour la promotion de l'égalité, ainsi que la protection contre la violence sexualisée et les discriminations de toute sorte. Comportement importun, harcèlement sexuel et sexisme humiliant et portent atteinte à la dignité des personnes. Ils ont un effet direct sur la santé : le stress, l'anxiété et la dépression sont souvent des conséquences qui peuvent entraîner des absences et des fluctuations de personnel. Une représentation plus équilibrée entre hommes et femmes dans une entreprise contribue à une culture d'entreprise et de travail plus respectueuse et constitue ainsi une source d'enrichissement et d'amélioration des performances.

On connaît également depuis longtemps les effets néfastes des horaires irréguliers sur la santé physique et mentale. Ils peuvent entraîner une propension plus élevée à des absences pour raison de maladie ou d'accident. Une répartition plus flexible des tableaux de service, en indiquant une préférence pour les tours du matin ou ceux du soir, comme c'est le cas déjà aux CFF, permet de contrer cela. Les entreprises des transports publics doivent entreprendre des mesures préventives afin d'éviter les accidents de travail et les risques au niveau de la santé, ainsi que mettre en place ou développer des programmes ou des initiatives pour améliorer la sécurité au travail.

## **Télétravail**

Une dernière lecture au Parlement propose d'assouplir les conditions appliquées au télétravail avec une augmentation massive des heures de travail maximales autorisées et la permission de faire du travail volontaire pendant le week-end. Parallèlement, il existe un grand manque de confiance des employeurs envers la productivité du personnel en télétravail. Ces mesures et une telle attitude mettent fortement en péril la santé du personnel en leur demandant une présence permanente. Le SEV s'engage en faveur d'une réglementation claire du télétravail et le droit de ne pas être joignable.

## Textes d'orientation 2025 – 2029

---

### 3. Texte d'orientation Politique sociale

Le SEV suit attentivement les thèmes de l'actualité concernant la politique sociale. L'Etat social est un élément indissociable de l'économie sociale de marché. La sécurité sociale et la justice sociale sont les piliers du contrat social aujourd'hui en Suisse et le fondement sur lequel repose la Suisse moderne. Dans une société socio-économique comme la Suisse, l'Etat social contribue à la sécurité sociale. Les conditions de vie et de travail doivent permettre aux individus de participer équitablement à la prospérité de la société. La redistribution, des salaires équitables et des rentes correctes sont les conditions requises pour une vie dans la dignité et la sécurité.

Du point de vue du SEV, une libéralisation et une dérégulation des réglementations en matière de sécurité sociale et de politique économique entraînent un démantèlement social. En conséquence, la protection sociale est en danger et l'inégalité sociale s'accroît. Sécurité et justice sur le plan social doivent également être appliquées et renforcées dans les entreprises. Une solidarité inconditionnelle entre les pauvres et les riches, les personnes âgées et les jeunes, ainsi que les suisse-sses et les migrant-es, est une condition sine qua non pour atteindre l'objectif d'une société juste.

#### Renforcer le système des rentes, au lieu de l'affaiblir

##### 1er pilier

En date du 3 mars 2024, le peuple suisse a voté en grande majorité en faveur d'une 13e rente AVS. Il faut maintenant prendre en main rapidement et avec résolution l'application de cette décision prise par le peuple, et mettre sur pied un financement approprié et social afin qu'on commence à verser ces fonds à partir de 2026, comme prévu.

Ce sont les personnes à faible revenu qui ont particulièrement besoin de bonnes rentes AVS car, la plupart du temps, elles ne perçoivent pas de rente de la caisse de pensions ou alors une très faible rente. Renforcer l'AVS est particulièrement important pour les femmes car ici, contrairement au 2e pilier, le travail non rémunéré de soins et d'assistance est pris en compte pour le calcul de la rente. L'AVS est un outil important pour lutter contre les lacunes au niveau des rentes et la pauvreté parmi les personnes âgées.

Avec l'USS, le SEV s'engage pour que le fonds de compensation AVS ne soit pas mis sous pression par des informations erronées et négatives ainsi que des déclarations inexacts et tendancieuses. Si nous ne réussissons pas à influencer de manière positive l'opinion publique, de nouveaux projets de démantèlement suivront rapidement sous prétexte que la stabilité financière du 1er pilier est mise en danger.

Tout démantèlement des prestations, tel que par exemple la hausse de l'âge de la retraite à 67 ans, est tabou. Nous nous y opposerons de toutes nos forces.

Le SEV demande :

- Maintien de l'âge de la retraite à 65 ans
- Préserver l'attractivité du niveau des prestations
- Assurer la stabilité et le financement du fonds de compensation AVS
- Augmentation des rentes minimales et maximales
- Hausse des prestations complémentaires

## 2e pilier

Suite à la crise financière en l'an 2008, nous avons hérité d'un environnement de taux d'intérêt négatifs et nuls, qui a provoqué de fortes réductions de rentes. Dans le meilleur des cas, nous avons pu obtenir des mesures d'atténuation. Les assuré-es ont payé le prix fort de cette évolution sous la forme de taux d'intérêts très bas pour les actifs et des rentes moins élevées pour les nouveaux retraités. Dans passablement de cas, ils ont également versé des contributions d'assainissement.

L'évolution négative continue des taux de conversion a été stoppée par des événements dramatiques sociaux et géopolitiques. A partir de 2020, l'inflation a fortement augmenté sur le plan mondial et les taux d'intérêts ont grimpé en flèche. La situation sur les marchés financiers s'est améliorée rapidement et massivement pour les caisses de pensions.

Il s'agit maintenant de tirer profit de l'évolution de la situation et de prévoir de nouvelles améliorations des prestations. Car la plupart des caisses de pensions affichaient un taux de couverture de plus de 110% à fin 2024. Un contexte favorable doit permettre aux assuré-es de participer à l'évolution positive, sous forme d'une hausse des taux de conversion ainsi que d'une introduction de modèles de participation pour les actifs-ves, par contre pour les retraité-es d'une compensation du renchérissement et d'une adaptation des rentes.

Là où le SEV dispose d'un siège dans le conseil de fondation, il s'engage en faveur d'améliorations des prestations d'assurance. Nos représentant-es savent ce qu'il faut demander et négocient avec la détermination nécessaire.

Le SEV demande :

- Hausse des taux de conversion
- Introduction de modèles de participation (une base réglementaire pour accorder des intérêts supplémentaires systématiques et des distributions de rentes)
- Distribution sur les rentes
- Soutien à un éventuel référendum contre une réforme LPP insatisfaisante
- Dans le cadre d'autres propositions de réforme à moyen terme, le SEV s'engage pour les points suivants :
  - Meilleure protection sociale pour les femmes et
  - Meilleur positionnement des employé-es à temps partiel
- Implantation d'une politique appelée ESG (tenant compte des questions liées à l'environnement, à la durabilité et sociales) dans les placements financiers
- Solution pour une retraite anticipée dans les transports publics

### **Solutions de branche pour une retraite anticipée**

Travailler dans les transports publics est exigeant au niveau physique et psychique ; ceci entraîne des répercussions négatives sur la santé individuelle. C'est pourquoi, des possibilités de retraite anticipée sont nécessaires dans la branche sous forme de plans de préretraite avec des rentes-pont. Ces solutions de branche doivent tenir compte de la détérioration de la santé des collaborateurs âgés. Le SEV prend des mesures pour convaincre les entreprises des transports publics de financer les préretraites.

### **Accueil extra-familial pour les enfants, un service public**

Pour de nombreux employé-es des transports publics, concilier vie professionnelle et familiale est difficile, notamment s'ils travaillent dans les tours. Le SEV lutte contre les mesures visant à une flexibilisation du temps de travail au détriment du personnel. Conjointement avec l'USS, le SEV s'engage pour que l'accueil extra-familial pour enfants soit ancré comme un service pédagogique public. Chaque enfant a droit à une place dans une structure d'accueil de qualité qui contribue au bien-être des enfants et répond aux besoins des parents.

Le SEV demande :

- S'engager contre une flexibilisation du temps de travail au détriment des travailleurs-euses
- Ancrer l'accueil extra-familial pour les enfants comme un service pédagogique public
- Extension des structures d'accueil pour le bien-être des enfants et en fonction des besoins des parents

## **Ne pas accepter de perdre son pouvoir d'achat**

### **Loyers**

Les loyers dépendent d'une part de l'inflation et donc du niveau des taux d'intérêts, d'autre part d'une maximisation des profits par les investisseurs privés et institutionnels. Le SEV s'engage, sous l'égide de l'USS, pour que la promotion sociale du logement et des loyers abordables soient encouragés dans tout le pays, que la législation prévoit une véritable protection des locataires avec des loyers basés sur les coûts et qu'à l'inverse, les rendements excessifs des immeubles locatifs soient interdits par la loi.

Le SEV demande :

- S'engager ensemble avec l'USS en faveur d'une promotion sociale du logement, pour des loyers basés sur les coûts, ainsi qu'une protection des locataires ancrée dans la loi et optimisée

### **Primes des caisses maladie**

Les hausses récurrentes des primes d'assurance maladie sont également une menace pour le pouvoir d'achat des salarié-es. Le SEV doit s'engager fermement avec l'USS en faveur d'une solution qui mette un frein à la croissance des primes individuelles et allège la charge des ménages en fonction de leurs revenus.

Le SEV demande :

- Lutte aux côtés de l'USS pour atteindre un système et des solutions qui allègent la situation de tous les ménages, l'améliorent et - si nécessaire - comprennent des réductions individuelles de primes
- Pas de primes plus élevées pour la génération des personnes âgées

### **L'AI doit permettre de vivre**

Le SEV s'engage pour que le calcul du taux d'invalidité se base sur des revenus de comparaison hypothétiques réalistes. Afin de déterminer le degré d'invalidité avec pertinence, il est nécessaire d'avoir des valeurs comparatives basées sur des possibilités de revenus réalistes pour les personnes atteintes dans leur santé. Par ailleurs, il faut s'assurer que la qualité de l'examen médical soit irréprochable.

## Textes d'orientation 2025 – 2029

---

### 4. Texte d'orientation Politique des transports

#### **Les transports publics et collectifs font partie de la transition climatique**

L'objectif de la Suisse est d'atteindre la neutralité climatique d'ici 2050. Les transports publics et collectifs constituent un élément important pour réaliser cet objectif et le transport ferroviaire joue un rôle particulier. Nous avons besoin dans le domaine des transports d'un transfert de la route au rail et du trafic individuel au trafic collectif.

#### **Mobilité pour tous : tournant social et écologique dans les transports**

Garantir la mobilité pour tous est un devoir sociopolitique. Cela suppose que la mobilité soit abordable, accessible, fiable et sans barrière. La mobilité pour tous ne peut se réaliser qu'en tant qu'offre de base organisée et financée par les pouvoirs publics, et contrôlée démocratiquement. Un changement de cap sur le plan écologique et social dans le domaine des transports est dès lors nécessaire.

#### **Objectif de transfert du trafic et subventions**

Le SEV exige que la Loi sur le CO<sub>2</sub> soit mise en oeuvre de manière conséquente. Les subventions nécessaires pour encourager les systèmes de propulsion alternatifs, pour le trafic ferroviaire voyageurs transfrontalier et pour un trafic aérien neutre sur le plan du CO<sub>2</sub> d'ici 2050 doivent être garanties. La part de transport public des personnes doit augmenter pour atteindre 50 pour cent dans la répartition modale, et la part de trafic ferroviaire des marchandises doit doubler.

#### **Extension de l'infrastructure : plus grande capacité**

Afin de réaliser le transfert du trafic, la capacité existante doit être mieux utilisée, et elle doit être étendue de manière à ce que les transports publics puissent absorber les voyageurs-euses supplémentaires. Du point de vue du SEV, cela nécessite des mesures techniques, d'aménagement et légales. Les réductions au niveau du FIF et du FORTA sont des visions à court terme car elles nuisent au transfert du trafic qui est nécessaire et urgent.

#### **Les transports publics et collectifs sont partie intégrante du service public**

Le SEV s'engage en faveur du service public. Nous le faisons de manière généralisée pour tous les aspects relatifs à la desserte de base. Ceux-ci ne peuvent pas être raisonnablement intégrés au domaine privé. Les trafics voyageurs et marchandises doivent proposer en tant que transports publics et/ou collectifs une desserte de base fiable, performante, couvrant l'ensemble du territoire et d'une qualité élevée.

### **Coopération au lieu de concurrence**

Le système de transports publics existant doit être renforcé et garanti. Le trafic voyageurs longue distance non privatisé, la concession unique, le financement durable et orienté vers l'intérêt général, le chemin de fer intégré, la maîtrise du système et la coopération doivent en rester les piliers.

### **Attributions directes au lieu de mises au concours**

Le SEV s'oppose aux mises au concours dans les offres de transport commandées. Il s'agit de ne pas prendre en compte uniquement la rentabilité pour définir une offre de transport mais de respecter aussi le droit à la mobilité pour tous. En outre les offres de transport doivent être attribuées, de manière générale, directement aux entreprises de transport disposant de conditions de travail réglées par des conventions collectives de travail. Les externalisations à des sous-traitants doivent être évitées car elles comportent souvent un danger de dumping salarial et social.

### **Le trafic marchandises fait partie du service public**

Il est important d'avoir pour le transport ferroviaire des marchandises une desserte de base adaptée et couvrant l'ensemble du territoire. La politique de transfert du trafic doit être poursuivie et étendue pas uniquement au trafic de transit. En particulier le trafic par wagons isolés doit être subventionné et organisé en tant que service public.

### **Financement durable**

C'est seulement grâce à un financement durable qu'il est possible de proposer un service public performant. Notre syndicat s'engage pour un financement solide de l'exploitation et de l'infrastructure des transports publics et collectifs. Le SEV s'oppose aux économies et aux suppressions de prestations dans les transports publics, en particulier dans le trafic régional de voyageurs, car ceci amène des détériorations au niveau de l'offre, de la qualité et des conditions de travail des employé-es. Le SEV rejette tout projet politique visant à augmenter l'efficacité.

### **Des transports publics gratuits, mais à quel prix?**

Pour des raisons de politique financière, le SEV émet des réserves quant à une gratuité généralisée des transports publics. Le financement des transports publics doit être garanti. Si les transports publics étaient gratuits pour les voyageurs-euses, les recettes manquantes devraient être remplacées par un financement ciblé. Le SEV s'oppose à tout financement par le biais d'une réduction de l'offre ou d'économies au niveau du personnel. La Suisse a besoin d'une politique climatique fructueuse, d'une offre de bonne qualité et de conditions de travail attrayantes.

### **Des transports publics de qualité requièrent des conditions de travail attrayantes**

La politique des transports doit se concentrer aussi sur les conditions de travail et la qualité des prestations. Le SEV est persuadé que des conditions de travail attrayantes peuvent contribuer à surmonter les manques d'effectifs. Le SEV demande que lors de l'adjudication des offres de transport, la qualité des conditions de travail soit prise en considération et que le politique incite à structurer les conditions de travail de manière qu'elles soient attrayantes.

### **Egalité**

Le SEV s'engage en particulier pour améliorer les conditions de travail et les droits des femmes. Les thèmes principaux sont la santé et la sécurité à la place de travail, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, et la lutte contre la violence sexualisée et la discrimination. Par des mesures concrètes au niveau politique et dans les entreprises, le SEV met tout en oeuvre pour augmenter la part de collaboratrices dans toutes les branches, professions et

positions des transports publics. Avec les entreprises de transport, des mesures et des objectifs contraignants doivent être fixés afin d'établir une réelle politique d'égalité.

### **Les transports publics 24 heures sur 24 nécessitent une protection du personnel**

Des transports publics fonctionnant 24 heures sur 24 sont déjà une réalité en Suisse. Pour le SEV, il est indispensable d'avoir pour le personnel concerné des mesures concrètes, afin d'améliorer la sécurité, de protéger la santé et de permettre une conciliation entre vie professionnelle et vie de famille.

### **Europe**

Le SEV est favorable à une extension des liaisons transfrontalières, toutefois pas aux dépens du personnel. Les liaisons transfrontalières doivent être assurées si possible en coopération avec les entreprises de transport suisses et le personnel doit pouvoir bénéficier de la protection d'une convention collective de travail.

### **Négociations bilatérales**

Le SEV soutient la voie des bilatérales. Des relations saines, stables et amicales avec l'UE sont importantes, aussi dans le domaine ferroviaire. Le SEV rejette une ouverture du marché effrénée et une libéralisation du transport international de voyageurs. Les conditions de travail et le système de transports publics doivent être protégés. Il faut éviter tout dumping salarial et social.

## Textes d'orientation 2025 – 2029

---

### 5. Texte d'orientation Numérisation et automatisation / IA

- Le SEV participe à une structure de la transformation numérique dans les entreprises, dans l'intérêt des travailleurs·euses.
- La numérisation et l'automatisation doivent être appliquées pour le bien des collaborateurs·trices.
- Les collaborateurs·trices doivent être intégré·es aux réflexions concernant l'introduction, le développement et l'examen des outils de travail numériques.
- Il est du devoir des entreprises de former leur personnel.
- L'introduction, l'utilisation et le développement doivent être réglés dans le cadre du partenariat social.

#### Transformation numérique - sociale et démocratique

La transformation numérique offre d'une part de grandes chances de progrès sociaux mais comporte d'autre part d'énormes risques de perdre des acquis durement gagnés. La condition pour que des progrès sociaux puissent en résulter est d'avoir un contrôle et une gestion démocratiques du tournant numérique. Les droits fondamentaux et syndicaux ne doivent pas être menacés par l'usage des technologies numériques. Le SEV, en tant que Syndicat du personnel des transports, doit avoir l'ambition de participer activement à de tels processus de développement dans l'intérêt des employé·es, car au final il s'agit de nous demander comment nous voulons travailler et vivre à l'avenir.

#### Travail 4.0: numérisation et automatisation

La transformation numérique amène une société de plus en plus interconnectée dans tous les domaines. En particulier les réseaux de communication reliés par fil et sans fil permettent de mettre en réseau des systèmes intégrés. Ces nouveautés ont débouché sur la création de systèmes cyber-physiques (CPS) qui rendent possible la gestion des processus de travail de manière informatisée. L'objectif de la transformation numérique est d'automatiser toujours plus les processus de travail. La simplification et la flexibilisation des processus de travail amènent une tendance de rapports de travail plus flous et individualisés et de plus grandes responsabilités à charge des employé·es. L'automatisation et la robotisation, resp. l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) ne changent pas seulement les contenus et les processus de travail ainsi que les profils professionnels mais aussi l'interaction entre les travailleurs·euses et les machines.

La transformation numérique ne doit amener ni une plateformesation, ni une précarisation. Les relations de travail doivent continuer d'être réglées entre les partenaires sociaux et créer une sécurité sociale.

### **Mobilité 4.0: éviter la «déshumanisation» des transports publics**

Dans les transports publics également, l'automatisation des processus de travail progresse, aussi bien pour le personnel roulant que dans les ateliers, la vente ou l'administration. Mais malgré la numérisation et l'automatisation, les transports publics ont toutefois besoin de visages : des personnes qui dans les trains, les bus, les gares donnent une impression de confiance et de sécurité, fournissent des renseignements et apportent leur aide en cas de problème. Les transports publics ne doivent pas être déshumanisés et ils doivent rester accessibles à tous, avec ou sans smartphone.

### **L'interopérabilité amène des standards européens**

La transformation numérique influence les standards techniques du trafic ferroviaire dans le monde entier. Au vu de la mise en réseau grandissante des systèmes ferroviaires nationaux pour former un réseau européen, les standards techniques sont harmonisés dans toute l'Europe. Les transports ferroviaires transfrontaliers présupposent une interopérabilité, et ceci limite la marge de manœuvre des réglementations nationales. Pour cette raison, le SEV s'engage activement au niveau européen.

### **Nouvelles technologiques pour le bien des collaborateurs-trices**

Le SEV est globalement positif face à la transformation numérique à condition qu'elle soit réalisée pour le bien des collaborateurs-trices. L'évolution doit se calquer sur les besoins des collaborateurs-trices. En outre ces derniers recevront une part monétaire des bénéfices réalisés sur la productivité. Les entreprises doivent assumer leur responsabilité sociale et éthique envers les collaborateurs-trices, les propriétaires et les client-es. Les acquis liés au partenariat social doivent être mis à l'abri et les relations entre partenaires sociaux renforcées.

### **Flexibilisation allant dans le sens des employé-es**

Le travail devient plus flexible et plus mobile, dans l'absolu cela permet de mieux concilier la vie professionnelle et la vie privée. Pour cela il est nécessaire d'avoir des modèles de temps de travail adaptés et des outils techniques permettant de travailler dans n'importe quel lieu. Il s'agit de régler clairement les limites entre le temps de travail et le temps de loisir, ainsi que celles de l'utilisation privée de l'infrastructure professionnelle.

### **Participer à la conception : renforcer le droit à la participation et les processus de participation**

#### **Introduction ou adaptation de nouveaux outils de travail numériques**

Les collaborateurs-trices doivent être inclus-es dès le début dans les réflexions au sujet de l'introduction et du développement d'outils de travail numériques. Des cours de formation doivent être proposés sur les applications selon les besoins. Suffisamment de temps de travail doit être prévu pour la formation et une éventuelle utilisation de l'infrastructure privée doit être indemnisée. De plus il faut prévoir un point de contact compétent à disposition à courte échéance, en cas de besoin.

#### **Qualifications, collaborateurs-trices et commissions du personnel**

Pour pouvoir s'impliquer efficacement dans les processus de participation et déceler les cas de discrimination, il est nécessaire d'avoir une compréhension de base des systèmes algorithmiques, un bagage élémentaire en matière de droit et d'éthique ainsi que des connaissances spécialisées sur les processus de travail concernés. Il est du devoir du SEV de former systématiquement les membres des commissions du personnel et de leur proposer un soutien professionnel dans les processus de participation. Une offre de formation dans ce sens existe déjà et peut être utilisée.

### **Possibilités d'obtenir les qualifications nécessaires**

De nouvelles professions voient le jour, d'autres changent ou disparaissent complètement. Les entreprises doivent se préoccuper de la progression de leur personnel afin qu'il puisse suivre l'évolution technologique. Le SEV s'engage pour l'acquisition de qualifications supplémentaires ciblées, pour la formation et la formation continue. Pour cela il faut prendre en considération le fait que les outils numériques d'apprentissage ne sont pas forcément adaptés à tous·tes les collaborateurs·trices. C'est pourquoi il faut proposer également des alternatives analogiques. Il s'agit de trouver pour les collaborateurs·trices qui n'ont pas pu suivre l'évolution technologique des solutions grâce auxquelles ces personnes pourront être tout de même intégrées dans les processus de travail. Le SEV demande une collaboration étroite entre les partenaires sociaux pour accompagner l'évolution des profils professionnels.

### **Préserver les droits des travailleurs·euses et leur autonomie**

#### **Garantie de la protection des données**

Dans les processus automatisés, des données concernant les travailleurs·euses sont continuellement rassemblées. Pour les préserver il donc impératif de respecter la protection des données. Les données ne peuvent être traitées que dans un but précis, et seulement si les collaborateurs·trices concerné·es ont donné leur consentement volontairement. Il est nécessaire de donner aux collaborateurs·trices le droit d'accéder à toutes les données. L'utilisation de données liées à une personne, en particulier pour le contrôle des prestations et du comportement, doit être réglée dans le cadre du partenariat social.

### **Développer le partenariat social**

#### **Compléter les conventions collectives de travail**

L'utilisation des technologies numériques, en particulier des systèmes algorithmiques, doit être réglée de manière contraignante entre les partenaires sociaux. Des thèmes tels que l'implication des partenaires sociaux dans le développement et l'introduction des outils de travail numériques, l'utilisation, la protection et la sécurisation des données, la transparence, les sources de données ainsi que la qualification et la valeur ajoutée pour les collaborateurs doivent être réglés. Au cas où de nouvelles technologies sont introduites, un droit de participation aux décisions doit être ancré.

#### **Lien entre le syndicat et le personnel**

Comme le travail est de plus en plus flexible et décentralisé, les syndicats ont également besoin d'un droit d'accès virtuel à l'entreprise. C'est la seule façon pour eux de contacter également les collaborateurs·trices qui ne travaillent pas sur un site ou dans un lieu précis et de leur expliquer leurs droits.