

The background of the page is a photograph of a protest. A white flag with a black and red logo is prominent. Below it, a sign reads "Sindacato del personale dei trasporti". To the left, another sign has "4000.-" written in red. The right side of the page is a solid red vertical bar.

SNV

2005

2007

2009

2011

Rapport social 2013

2015

2017

2019

2020



Chères et chers collègues,

Ce rapport social nous permet de faire la rétrospective des deux dernières années. Nous tirons le bilan de nos activités, des défis que nous nous sommes lancés et de l'évolution des dossiers traités.

La période rapportée a été marquée par un environnement économique particulièrement difficile et une conjoncture des plus pessimiste. Elle a été dominée surtout par la crise financière. Il n'est dès lors pas étonnant que le partenariat social soit devenu plus laborieux. En effet, les acquis sont constamment remis en question, et il a été particulièrement ardu d'obtenir des améliorations, tant des conditions de travail que sociales.

Ce qui ressort de ce rapport social est le témoignage de notre engagement et au vu du contexte, il se doit d'être particulièrement apprécié. Nous remercions toutes celles et ceux qui participent à la lutte de manière active et engagée au sein du SEV.

Continuons ainsi!
Giorgio Tuti, président

Index

CFF Toco	3
Caisses de pensions	4
Salaires	5
Inventaire CCT	6
Politique sociale et des transports	7
Points forts	12
Activités	16
Le SEV en mouvement	19
Les personnes du SEV	21
Membres et recrutement	22
Finances	23
Congrès 2011: Textes d'orientation	24

Impressum

Editeur

SEV – Syndicat du personnel des transports
Steinerstrasse 35
3006 Berne

Rédaction

Peter Moor, responsable de la communication SEV

Mise en page

Jörg Matter, SEV

Photo frontispice

Jörg Matter, SEV

Impression

Mittelland Zeitungsdruck AG, SOLPRINT, Subingen;
www.solprint.ch

Reproduction des textes autorisée avec indication de la source et contre un exemplaire à notre attention en guise de justificatif

Copyright

SEV – Syndicat du personnel des transports
Berne, mai 2013

Quatre petites lettres à la source de grandes préoccupations

Le 1er juillet 2011, la quatrième CCT CFF est entrée en vigueur. La grande nouveauté était l'introduction du système salarial qui a représenté un énorme défi. Il nous occupe aujourd'hui encore.

«Total compensation», Toco en abrégé, est le nom qui a été donné au nouveau système salarial des CFF, dans lequel les 29 échelons de fonctions ont été transformés en 15 niveaux d'exigences. Déjà lors de la conclusion de la CCT à fin 2010, il était clair que le transfert amènerait un grand nombre de cas de garanties salariales pour les collaboratrices et les collaborateurs dont le salaire est plus élevé que celui prévu par le nouveau système.

Mais lors de l'application, d'autres problèmes de taille ont surgi. Par exemple, on s'est bien vite rendu compte que contrairement à ce qui avait été promis par le service du personnel des CFF, pour beaucoup de fonctions il n'y avait pas de description de poste. Ce document étant un élément central de la nouvelle classification, le SEV a dû recommander à ses membres qui avaient des doutes de ne pas signer le nouveau contrat. Dans de nombreuses fonctions, les évaluations étaient également contestées car elles représentaient une dévalorisation des professions manuelles.

Finalement, plus de 3000 collaboratrices et collaborateurs des CFF ont refusé de signer leur contrat après l'avoir reçu une première fois. Les CFF et le SEV se sont mis d'accord sur un déroulement par étapes afin de pouvoir statuer sur les décisions. D'une part, de grands groupes professionnels étaient concernés et le SEV les a représentés globalement afin d'examiner leur classification. D'autre part, il y a eu une multitude de cas isolés qu'il a fallu traiter individuellement.

Les CFF ont modifié grand nombre de descriptions de postes et de classifications et ils les ont remis aux personnes concernées. Le SEV a pu constater dans de nombreux cas que la procédure et le résultat étaient corrects, et il a ainsi pu conseiller à ses membres d'accepter le nouveau contrat.

Pour plusieurs groupes professionnels, le SEV a également réussi à démontrer que les CFF n'avaient pas appliqué les critères correctement, ce qui a permis d'attribuer parfois des classifications plus élevées. Les CFF n'ayant pas encore rendu toutes les décisions, le chapitre Toco n'est pas encore bouclé. Il a surchargé les secrétaires syndicaux SEV comme le service juridique jusqu'aux limites du supportable. Malheureusement, le SEV n'a pas pu faire aboutir

toutes les demandes des membres, on ressent dès lors toujours un certain mécontentement parmi le personnel CFF.

Parallèlement à Toco, les CFF ont introduit un nouveau système d'évaluation du personnel qui, outre la fixation d'objectifs et un entretien intermédiaire, engendre des répercussions salariales. Le SEV a salué ce système dans les grandes lignes car il permet une évaluation du personnel sensiblement plus

Longo Hofer



A diverses occasions, le SEV a dû intervenir en déclarant que les chemins de fer ne fonctionnaient pas uniquement grâce aux managers!

objective, alors qu'auparavant la porte était ouverte à toutes sortes de décisions arbitraires. Il y a cependant un point délicat: des objectifs de team ont été un peu trop souvent fixés à des gens sans fonction de direction, dont la réalisation ne pouvait pas être influencée individuellement par les membres du team. Le SEV s'est insurgé à plusieurs reprises contre de tels objectifs collectifs. C'est seulement lors des évaluations du personnel qui seront réalisées en 2013 que l'on pourra se rendre compte si le système est utilisé correctement.

Un point particulier de la CCT 2011 n'a pas encore été traité, il s'agit de l'application à d'autres catégories de la courbe salariale spécifique pour les mécaniciennes et mécaniciens de locomotives. Dans le tumulte des dernières discussions peu avant de conclure la CCT, il avait été convenu tard dans la nuit d'examiner quels conducteurs de véhicules à moteur seraient aussi concernés par cette courbe, mis à part les mécaniciennes et mécaniciens de locomotives de ligne Voyageurs et Cargo. Après ces tractations, les CFF ont décidé unilatéralement qu'aucun autre groupe professionnel ne remplissait les exigences requises. Le SEV n'a pas accepté cette décision. Si cela avait été envisagé déjà lors de la conclusion de la CCT, il aurait été inutile d'arrêter une décision à ce sujet. A fin 2012, le SEV a menacé de faire appel au Tribunal arbitral pour clarifier cette question. Ceci a motivé les CFF de mettre sur pied un groupe de travail afin de réexaminer le dossier.

La contribution de la Confédération ne résout pas tout

La Caisse de pensions CFF reste problématique: malgré le versement complémentaire de la Confédération, le personnel et les CFF doivent continuer à payer des contributions à l'assainissement.

Après des années de discussions, les autorités politiques en sont enfin arrivées à une conclusion au printemps 2011: tout comme le Conseil des Etats, le Conseil national a accepté d'octroyer à la Cais-

Il a été ainsi possible d'éviter pratiquement toute détérioration des prestations.

A fin 2012, la Caisse de pensions CFF avait toujours un taux de couverture légèrement inférieur à 100 pour-cent étant donné qu'elle avait réalisé de nouvelles réserves. Elle a expliqué sa décision par le fait qu'une autre baisse du taux technique n'était pas à exclure dans les années à venir.



se de pensions CFF une contribution fédérale de 1,148 milliard de francs. Par un lobbyisme constant, le SEV a considérablement contribué à cette décision. Il n'était cependant pas totalement satisfait: pour un assainissement durable à la mesure de ce qui a été réalisé dans d'autres caisses de pensions d'organisations proches de la Confédération, il aurait fallu au moins 3 milliards de francs.

Après que l'argent de la Confédération ait été insufflé, il s'est avéré que la Caisse de pensions CFF était toujours en sous-couverture. La situation des marchés financiers et les intérêts restés très bas en Suisse ont nécessité la réalisation d'autres étapes d'assainissement. Dès octobre 2012, la Caisse de pensions CFF a abaissé son taux technique de 3,5 à 3 pour-cent, et le taux de conversion est passé de 6,5 à 5,8 pour-cent, ceci aussi pour tenir compte de l'espérance de vie croissante. Ces mesures auraient également amené un démantèlement massif des prestations si des corrections n'avaient pas pu être simultanément apportées. Dans le cadre des négociations salariales à fin 2011, les CFF ont convenu avec les partenaires sociaux d'augmenter de 2 pour-cent leur cotisations en faveur des assurés dès octobre 2012. Simultanément, la dissolution de réserves a permis à la Caisse de pensions CFF de bonifier l'ensemble des comptes individuels de 8,5 pour-cent.

La longue bataille pour obtenir l'argent de la Confédération a pris fin en 2011. Malheureusement le personnel n'a pas été totalement épargné.

Liquidation de l'Ascoop

L'histoire de l'Ascoop, dans laquelle une importante partie des ETC était affiliée, a enfin trouvé une issue. Suite à la fondation de Symova, une grande partie des membres de l'Ascoop y ont adhéré. Mais beaucoup ont pris d'autres chemins. Symova oblige les entreprises à suivre un programme d'assainissement, cependant les taux de couverture peuvent être très différents d'une entreprise à l'autre. Ainsi par exemple, le BLS a régulièrement apporté sa contribution afin d'améliorer plus rapidement son taux de couverture. Symova a elle aussi baissé son taux de conversion mais elle a renoncé à une réduction du taux technique.

Les Chemins de fer rhétiques, qui disposent d'une propre caisse de pensions saine, ont également décidé de baisser leur taux de conversion. Le SEV a accepté une hausse de la déduction salariale étant donné que l'entreprise verse une part sensiblement plus élevée de cotisations, de plus il a obtenu un investissement supplémentaire de 14 millions de francs pour éviter une baisse des prestations.

Salaires CFF: réduction des cas de garantie

Durant les années 2011 et 2012, la Suisse a enregistré une baisse du coût de la vie. Les circonstances n'étaient donc pas favorables pour demander des augmentations de salaire.

Malgré ce contexte peu favorable, le SEV est parvenu à obtenir une augmentation réelle des salaires de 0,5 pour-cent pour 2012. Elle était plus que justifiée étant donné que les CFF n'avaient versé durant les deux années précédentes que des primes uniques en vue du changement de système salarial prévu. Le bouclage annuel 2010 des CFF était tellement bon que l'entreprise n'a pas pu rejeter la revendication du SEV de pratiquement doubler la prime annuelle. Aux CHF 550.- prévus initialement vinrent ainsi s'ajouter encore une fois CHF 500.-.

Le SEV et les CFF se sont en outre entendus en 2011 pour atténuer le démantèlement des prestations de la Caisse de pensions CFF et rehausser les plages salariales de 0,5 pour-cent en 2012 ainsi qu'en 2013. Ces mesures sont particulièrement importantes pour le SEV car elles permettent de diminuer une grande part des cas de garantie survenus à cause du nouveau système. Le vice-président Manuel Avallone a exprimé sa satisfaction dans un article du contact.sev: «On peut être fier du résultat: l'augmentation réelle des salaires, même si elle est minime, se ressent

chez tout le monde, les mesures d'atténuation à la Caisse de pensions CFF évitent aux personnes directement touchées de subir des pertes et le rehaussement des plages salariales en deux étapes réduit les cas de garantie du nouveau système salarial. Autrement dit: beaucoup de collaboratrices et collaborateurs ont de nouveau une perspective salariale.»

Un an plus tard le résultat fut cependant tout autre: les CFF ont refusé d'aller, ne serait-ce que symboliquement, au-delà du minimum absolu. Pas d'augmentation réelle des salaires – cela était déjà convenu dès le départ à cause du renchérissement inexistant – mais en outre aucun moyen supplémentaire pour les promotions liées au système. Le SEV n'a pas voulu signer ce résultat mais il a renoncé à faire appel au Tribunal arbitral.

Sans se laisser troubler par cette période de vaches maigres, la direction des CFF a continué à se servir grasement en bonus: après de légers reculs durant les années précédentes, la totalité des revenus du CEO Andreas Meyer a dépassé en 2012 la limite du million – ceci malgré une satisfaction du personnel au ras du sol. Le Conseil d'administration des CFF a donc jugé que le résultat financier comptait plus que la satisfaction du personnel.

Salaires aux ETC



La conseillère nationale et secrétaire syndicale Edith Graf Litscher lors de la remise de la pétition au directeur ZVV Franz Kagerbauer

En 2011, le SEV a obtenu également au BLS un résultat salarial dont il peut se vanter: la masse salariale a été augmentée en tout de 1,4 pour-cent. L'augmentation générale s'est montée à 0,4 pour-cent, les augmentations individuelles liées au système ont représenté un total de 0,9 pour-cent, et 0,1 pour-cent supplémentaire a servi à rehausser les plus bas salaires, ce qui est particulièrement positif.

Le SEV a dû se battre contre le SOB au sujet des salaires. Il a fait appel au Tribunal des Prud'hommes et il a gagné: les contrats de travail des mécaniciens prévoyaient une évolution salariale annuelle. Comme le personnel renonçait à une augmentation salariale pour 2010 afin d'engager l'argent dans leur Caisse de pensions Symova, l'entreprise a également refusé les promotions prévues par les contrats de travail. Avec l'aide de l'assistance judiciaire professionnelle du SEV, plusieurs mécaniciens de locomotives sont allés jusqu'au Tribunal des Prud'hommes et ils ont eu gain de cause. Le SOB a dû verser les augmentations liées aux promotions à toutes les personnes concernées.

A plusieurs endroits, les entreprises annonçaient un résultat nul l'une ou l'autre année et le SEV n'a pas toujours pu l'éviter. Ce genre d'annonce était cependant particulièrement douteux au sein de la Communauté tarifaire zurichoise (ZVV) où le coût de la vie a augmenté de manière disproportionnée. Par une pétition, les membres se sont insurgés contre un résultat nul dans les entreprises de la ZVV organisées au SEV. Cependant, la décision finale n'appartenait plus à la ZVV mais au Conseil cantonal des transports qui a refusé une augmentation de salaire.

66 CCT et CCT cadre

- **AAGS** Autobus AG Schwyz
- **Appenzeller Bahnen AG**
- **AAR bus+bahn** Busbetrieb Aarau, Wynen- und Suhrentalbahn
- **AFA** Automobilverkehr Frutigen–Adelboden AG
- **AlpTransit Gotthard AG**
- **asm-Bahn AG** Aare seeland mobil
- **asm-Bus AG** Aare Seeland mobil
- **atupri** caisse-maladie
- **Autolinee** Bleniesi SA
- **AMSA** Autolinea Mendrisiense SA
- **BDWM** Transport AG
- **BLS AG**
- **BLT** Baselland Transport AG
- **OC SA** Chemin de fer Orbe–Chavornay SA
- **RBS Autobus** Regionalverkehr Bern–Solothurn
- **RBS** Regionalverkehr Bern–Solothurn
- **RegionAlps SA**
- **RGsA** RailGourmino swissAlps AG
- **RhB** Rhätische Bahn
- **RTB** Rheintal Bus AG und WilMobil AG
- **Securitrans**
- **SMGN** Société des Mouettes genevoises de navigation
- **SNL** Società Navigazione del Lago di Lugano
- **SOB** Schweizerische Südostbahn

Alberto Cherubini



La vice-présidente SEV Barbara Spalinger et la vice-présidente VPT Danièle Dachauer en train de signer la CCT cadre du canton de Vaud

- **CFF**
- **CFF Cargo**
- **CFF Cargo International**
- **CFF Historic**
- **CGN** Compagnie générale de navigation sur le lac Léman
- **cj** Chemins de fer du Jura
- **CP CFF** Caisse de pensions
- **elvetino**
- **FART/NLM** Ferrovie autolinee regionali ticinesi
- **FLP** Ferrovie Lugano-Ponte Tresa
- **funic** Seilbahnen Biel–Leubringen; Biel–Magglingen
- **Funicolare** Locarno–Madonna del Sasso
- **FMA** Force Motrices de l'Avançon SA
- **FW** Frauenfeld-Wil-Bahn
- **Gornergrat Bahn**
- **LASA** Lugano Airport SA
- **LTSW** Lufthansa Technik Switzerland GmbH
- **LEB** Compagnie de chemin de fer Lausanne–Echalens–Bercher
- **login** Berufsbildung
- **MBC** Transports de la région Morges/Bière/Cossonay
- **MGB** Matterhorn Gotthard Bahn
- **MOB** Compagnie du Chemin de fer Montreux–Oberland bernois
- **NStCM/TPN** Chemin de fer Nyon–St-Cergue–Mozèz/Transports publics de la Région Nyonnaise
- **STI** Verkehrsbetriebe Steffisburg–Thun–Interlaken
- **Swiss**
- **Thurbo AG**
- **TILO AG**
- **TL** Transports publics de la région lausannoise SA
- **TPC** Transports publics du Chablais SA
- **TPF** Transports publics fribourgeois
- **TPL** Transporti pubblici luganesi SA
- **Travys SA**
- **URh** Schweizerische Schifffahrtsgesellschaft Untersee und Rhein
- **VMCV** Transports publics Vevey–Montreux–Chillon–Villeneuve
- **zb** Zentralbahn AG
- **ZVB** Zugerland Verkehrsbetriebe AG
- **CCT régionales**
 - CCT cadre canton de Berne (KBU)
 - CCT cadre canton de Neuchâtel
 - CCT cadre trafic régional voie normale
 - CCT cadre pour les bus des cantons de St-Gall (SG), Turgovie (TG), Appenzel Rhodes extérieures et intérieures (AR/AI)
 - CCT cadre canton de Vaud
 - CCT cadre GEST, Groupement des Entreprises sous-traitantes des TPG

Initiatives et référendum

Le SEV s'est engagé également durant les deux dernières années pour défendre les droits et les intérêts des travailleurs, pour des salaires équitables et pour protéger l'Etat social des attaques par les partis bourgeois. Le rapport de l'USS sur la répartition financière montre qu'il est indiqué d'agir.

Pour des salaires équitables: l'initiative sur les salaires minimums

En février 2011, le SEV et les autres syndicats de l'USS ont lancé l'initiative «Pour la protection de salaires équitables» que l'on nomme aussi l'Initiative sur les salaires minimums. Le SEV a commencé à récolter des signatures dans le domaine skiable de Lenzerheide. Une petite année plus tard, le 23 janvier 2012, l'initiative a abouti avec plus de 110 000 signatures. Le SEV y a contribué en apportant 14 000 signatures.

L'extrême nécessité de cette initiative a été soulignée par Gorgio Tuti dans son discours prononcé lors de la remise de l'initiative à la Chancellerie fédérale: «En Suisse il y a environ 400 000 travailleurs qui effectuent un dur labeur mais qui toutefois ne peuvent pas en vivre. De tels salaires qui frisent le scandale existent aussi dans les transports publics. Par exemple dans la gastronomie ferroviaire, les chemins de fer de montagne et malheureusement aussi dans certaines entreprises de chemins de fer. Le salaire mensuel moyen dans les 8 plus grandes

Logo de l'initiative sur les salaires minimums

SALAIRES MINIMUMS!
maintenant!

entreprises de remontées mécaniques des Grisons est de CHF 3 480, tandis que celui du personnel des voitures-restaurant et du railbar est de CHF 3 675.»

Rapports de l'USS sur la répartition financière en 2011 et 2012

Depuis 1998, la différence entre les bas et hauts revenus s'agrandit de plus en plus: alors que les bas salaires restent constants dans le meilleur des cas – s'ils ne baissent pas encore plus – les hauts revenus augmentent de manière vertigineuse. C'est ce que démontre le rapport de répartition de l'USS de 2011, qui se voit confirmé par l'édition 2012.

Selon Daniel Lampart, économiste en chef de l'USS, cette différence salariale est liée à un problème structurel qui permet à quelque dix mille managers et spécialistes de s'enrichir aux frais de la majorité des travailleurs. Et de l'autre côté de l'échelle, durant cette même période, les revenus ont même baissé!

L'initiative sur la réforme de la fiscalité successorale a été déposée le 15 février 2013

Dans un tel contexte, les initiatives populaires lancées par les syndicats et pour lesquelles le SEV s'engage aussi prennent tout leur sens.

AVSplus

Selon la Constitution fédérale, les travailleurs doivent pouvoir conserver leur niveau de vie «de manière appropriée» après le départ à la retraite. Cela n'est pourtant presque pas possible aujourd'hui pour les petits et moyens revenus. Dans les rangs du personnel des transports, beaucoup de gens sont concernés. C'est pourquoi le SEV soutient l'initiative «AVSplus» lancée par l'USS en janvier 2013.

L'initiative prévoit le versement de 10 pour-cent supplémentaires sur toutes les rentes AVS. Ainsi, les rentes des personnes seules seraient augmentées de 200 francs par mois et celles des couples de 350 francs. Pour financer cette augmentation de 10 pour-cent, l'impôt sur les successions semble tout à fait approprié.

Initiative sur la réforme de la fiscalité successorale

Le 16 août 2011, l'initiative «Imposer les successions de plusieurs millions pour financer notre AVS» a été lancée afin d'assurer un financement de l'AVS durable. Le SEV soutient l'initiative car l'impôt sur les successions est des plus défendable d'un point de vue économique, étant donné qu'il se rapporte à des revenus qui ne sont pas liés au travail.

Deux tiers des recettes – soit quelque deux milliards de francs – issues de ce nouvel impôt sur les successions reviendraient à l'AVS. Cela permettrait d'assurer les prestations futures de l'AVS en évitant qu'un grand nombre de personnes doivent passer à la caisse et cela donnerait l'accès à une retraite flexible aussi aux personnes qui ont des revenus modestes.

L'initiative sur la réforme de la fiscalité successorale a été déposée le 15 février 2013 avec plus de 120 000 signatures.



Outil électoral du SEV: classification des parlementaires

A l'occasion des élections fédérales de l'automne 2011, le SEV a procédé pour la première fois à une classification des parlementaires candidats à la réélection. La base de ce classement était l'analyse des voix données lors de votes sur des thèmes revêtant de l'importance aux yeux du SEV.

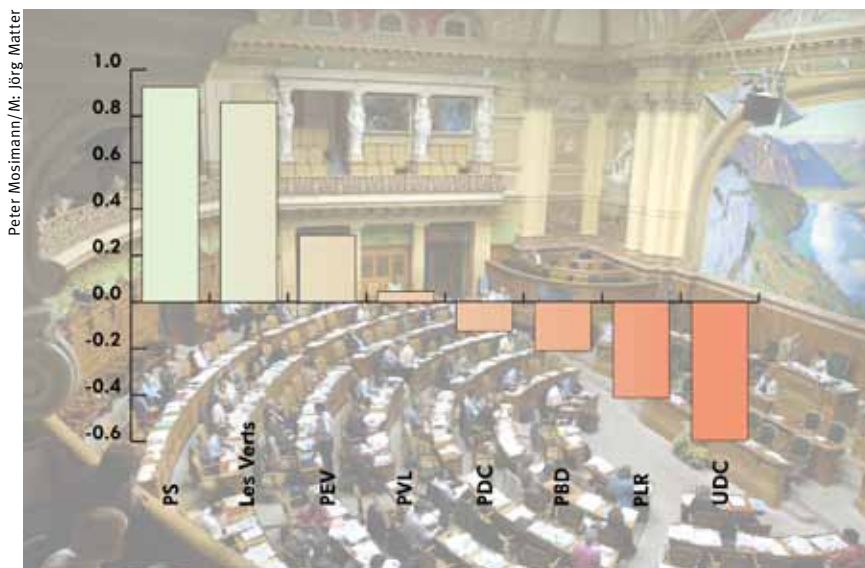
Le SEV a choisi 22 votations dans les domaines des transports, social, du service public et de la protection des travailleurs et il a analysé les résultats. Ce qui en est ressorti était clair et pas très surprenant: durant les quatre années avant les élections, les parlementaires du PS et des Verts ont voté presque toujours dans le sens du SEV, ceux de l'UDC seulement très rarement. Au centre, les membres du PEV, du PDC, du PBD et les verts-libéraux se sont trouvés plus proches du SEV que ceux du Parti radical.

Pour effectuer notre classement, nous avons choisi des votations fondamentales comme par exemple le vote final qui a mené au refus de la 11ème révision de l'AVS. Il y a eu en outre des votes plus serrés, par exemple celui sur «une desserte de base appropriée» et les «besoins du développement économique des régions périphériques et de montagne» qui s'est terminé par 79 voix contre 77 en faveur du service public.

Quatorze conseillères et conseillers nationaux, tous du PS, ont obtenu le résultat maximum dans notre classement. Ils étaient présents à chaque vote

et ont toujours voté dans le sens du SEV. A l'inverse, le plus mauvais résultat théorique possible n'a pas été atteint, car même l'UDC a voté dans le sens du SEV pour deux objets: lors du vote final sur la révision de l'AVS et pour le premier projet sur la police des transports.

Analyse électorale SEV: il ressort clairement qui soutient le mieux les intérêts du SEV



FAIF: Financement et aménagement de l'infrastructure ferroviaire

FAIF est le contre-projet direct à l'Initiative «Pour les transports publics» lancée en septembre 2010 par le SEV, ensemble avec l'ATE, le PS et les Verts. Ce contre-projet est extrêmement bien ficelé. Son idée de base est un fonds d'infrastructure ferroviaire illimité pour financer tous les coûts liés à l'infrastructure ferroviaire. Le projet du Conseil fédéral contient aussi une première étape d'extension avec des investissements de 3,5 milliards de francs.

Le fonds doit être alimenté par les apports déjà existants dans le cadre du FTP (RPLP, impôt sur les huiles minérales et TVA) et par les contributions fédérales ordinaires déjà insufflées jusqu'à présent pour l'exploitation et l'entretien du réseau. En plus, trois nouveaux instruments de financement doivent être introduits (déduction fiscale des pendulaires, hausse du prix des sillons et contribution des cantons).

FAIF a été traité et adopté en 2012 par le Conseil des Etats. La nécessité d'assurer l'avenir du financement de notre système ferroviaire n'a jamais été contestée. Le Conseil des Etats a même complété le contre-projet en proposant une première étape d'extension de 6.4 milliards de francs au lieu de 3.5 milliards de francs. Le seul bémol est que le Conseil des Etats veut financer l'excédent par un pour-mille de TVA sur une durée limitée. Le Conseil national va se pencher sur FAIF en 2013, le vote est prévu au début 2014.

Le SEV maintient des contacts avec le Parlement par le biais de sa coordinatrice politique Daniela Lehmann en vue d'obtenir le meilleur résultat possible.

BAV



Extension de l'offre et de l'infrastructure

Contre la libéralisation du trafic ferroviaire européen

La libéralisation prend des proportions de plus en plus grandes au niveau international. Au lieu de se concentrer sur la qualité du service public, on veut imposer la concurrence dans tous les domaines. Le SEV s'insurge là-contre de concert avec les autres syndicats européens des transports. Diverses occasions se sont présentées pour cela durant les deux dernières années.

Cours de l'euro

La crise financière de l'Europe a mené à un effondrement du cours de l'euro. A un certain moment, on ne payait plus qu'un franc pour un euro. Cela a eu bien sûr des répercussions négatives sur l'économie suisse et donc sur la sécurité des places de travail. C'est pourquoi l'USS a exigé clairement de la Banque nationale qu'elle soutienne un cours minimal de l'euro de CHF 1.20.

Le faible cours de l'euro a eu avant tout des répercussions sur le transport ferroviaire des marchandises. En effet, les prix sont la plupart du temps fixés en euros, or les coûts liés au transport sont bien souvent réglés en francs. Cela a exercé une grande pression sur les entreprises et mis en danger les places de travail dans la branche.

Manifestation de l'ETF à Bruxelles

En même temps que le congrès SEV 2011, une manifestation des syndicats européens contre l'envie folle de libéralisation de l'UE a eu lieu à Bruxelles. Plus de 1000 membres des syndicats de 15 nations se sont opposés à la refonte du premier paquet ferroviaire. Une délégation du SEV était également présente.

Le congrès a pu se faire une idée de ce qui se passait à Bruxelles grâce à des images et à un court-métrage envoyés au Kursaal de Berne par la délégation du SEV.

Résolution remise à l'ambassadeur de l'UE Michael Reiterer

Le congrès SEV a adopté le 24 mai 2011 une résolution pour demander à l'UE, de concert avec les syndicats européens, de stopper la libéralisation du trafic voyageurs par rail et la séparation de l'exploitation et de l'infrastructure, et de ne pas toucher au droit de grève européen.

Une délégation du SEV composée du président du comité Andreas Menet, du président Giorgio Tuti, de la vice-présidente Barbara Spalinger et du vice-président Manuel Avallone a remis cette résolution en août 2011 en mains propres à l'ambassadeur de l'UE, Michael Reiterer.

Michael Reiterer a reçu cette résolution en déclarant que le système ferroviaire suisse servait de modèle pour l'Europe. Ce n'était dès lors pas dans ses intentions de mettre en danger ce système.

Journée d'action européenne des syndicats des cheminots

Le SEV a également profité de la journée d'action européenne du 8 novembre 2011 pour expliquer à l'UE les avantages du système ferroviaire suisse, qui comprend les éléments suivants:

- un chemin de fer intégré
- un personnel motivé et engagé
- une planification et un financement à long terme
- un horaire cadencé et un service direct

Avec une banderole géante à la gare de Berne, le SEV a prévenu les parlementaires européens, lors du traitement de la refonte du premier paquet ferroviaire, du danger de vouloir séparer l'infrastructure et l'exploitation et de l'imposer à tous les pays. Cela mettrait effectivement en danger le système ferroviaire suisse, considéré comme particulièrement efficace et exemplaire.

Contre le dumping salarial au-delà des frontières

Lors de la rencontre des quatre pays (Allemagne, Autriche, Luxembourg et Suisse), les principaux syndicats des transports des pays germanophones ont signé un accord contre le dumping salarial au-delà des frontières.

Les entreprises profitent souvent de la libéralisation du trafic ferroviaire européen afin de réaliser un dumping salarial. Pour mettre un frein à cette pratique, les syndicats EVG, SEV, Vida et FNCTTFEL ont convenu à Berlin de développer des stratégies communes visant à améliorer les conditions de travail des cheminots et cheminotes touchés.

Lors d'engagements transfrontaliers, au minimum le salaire du pays où la prestation est accomplie doit être payé, pour autant que celui-ci ne soit pas en-dessous du salaire habituel de la personne concernée.

Peter Moor



La délégation du SEV lors de la remise de la résolution à l'ambassadeur de l'UE Michael Reiterer. De gauche à droite: Andreas Menet, Giorgio Tuti, Michael Reiterer, Barbara Spalinger et Manuel Avallone

100 ans des CCT

En 1911 le Parlement a décidé d'ancrer dans le Code des obligations le droit pour les partenaires sociaux de conclure des conventions collectives de travail.

Lors des cent dernières années, les CCT ont beaucoup contribué à améliorer les conditions de travail des employés dans le secteur privé. Avec la suppression du Statut des fonctionnaires, les CCT ont été introduites aussi dans le secteur des services publics au tournant du siècle.

Depuis la fin des années 90, le SEV a négocié plus de 60 CCT, dont la plupart sont des CCT d'entreprises dans les compagnies de transports publics. Au début du siècle, les CCT CFF et CFF Cargo étaient sous toit. Dès ce moment, dans presque toutes les ETC, les règlements du personnel furent remplacés par des CCT cadre ou des CCT d'entreprises.

Le SEV a également négocié des CCT cadre sur le plan cantonal: dans les cantons de Berne et de St-Gall pour les bus, et dans les cantons de Vaud et de Neuchâtel pour l'ensemble des transports publics.

Cf inventaire CCT en page 6

login devient une SA et donc une filiale des CFF

Les CFF veulent réintégrer au 1^{er} janvier 2014 la formation continue externalisée à login et transformer login en SA.

La formation continue spécifique sera ainsi de nouveau sous contrôle plus intense des CFF afin qu'elle puisse faire l'objet de réflexions stratégiques. Ainsi, seule la formation de base reste chez login. Cependant, les autres entreprises qui collaborent avec login peuvent choisir ce qu'elles voudront faire de leur formation spécifique, précisent les CFF.

Dans ce but, login doit devenir une SA. Les entreprises concernées pourront participer à la SA

selon le nombre d'apprentis qu'elles ont parmi les 1800 apprenants actuels. Cependant la part de 70% des CFF signifie que login SA deviendra pratiquement une filiale des CFF. Le SEV a défendu les intérêts des employés login et négocié un plan social afin de leur assurer un transfert dans de bonnes conditions.

La décision définitive concernant le transfert a été prise en mars 2013 lors d'une assemblée des membres.

login a fêté ses 10 ans d'existence avec un record du monde: apprenants, personnel et invités ont assemblé au Stade de Suisse 1528 pièces qui composaient une image géante de construction de voies de communication.

login



Deuxième paquet de Réforme des chemins de fer 2

La deuxième partie de la Réforme des chemins de fer (ReChe 2.2) a été acceptée le 16 mars 2012 par le Parlement. Elle concerne entre autres les mises au concours du trafic régional et la définition des tarifs. Le SEV s'est exprimé fermement sur ces deux sujets.

Les lignes de trains régionales sous pression

Le Conseil fédéral a fait une tentative à fin 2012 pour réaliser des économies dans le trafic régional. Cette fois il a pris le rail comme cible:

175 lignes dans toute la Suisse étaient menacées par les mesures prévues.

Le Conseil fédéral voulait charger les cantons d'examiner un transfert du trafic sur des lignes de bus en cas d'occupation de moins de 50% des lignes ferroviaires. Le SEV a soutenu l'ATE pour récolter des signatures contre cette absurdité du Conseil fédéral.

Les mises au concours n'étaient réglées jusqu'à présent par aucune loi fédérale. Avec la modification décidée par le Parlement le 16 mars 2012, cette lacune est comblée. Le nouvel article 32 de la Loi sur le transport des voyageurs (LTV) précise en particulier dans quels cas des mises au concours peuvent avoir lieu au niveau du trafic régional, pas seulement routier mais aussi ferroviaire: «Par entente mutuelle, les commanditaires peuvent mettre au concours les prestations du transport ferroviaire régional de voyageurs commandées en commun.»

«No go» pour les mises au concours du trafic ferroviaire

Pour le SEV, les mises au concours dans le domaine des bus sont acceptables à certaines conditions. Par exemple pour les nouvelles lignes ou lorsque les concessionnaires n'arrivent pas à fournir les prestations. Dans le deuxième cas, les collaborateurs doivent cependant être repris par le nouvel exploitant de la ligne.

Dans le domaine ferroviaire par contre, le SEV refuse toute mise au concours car ce domaine est bien trop complexe: le réseau dense avec horaire cadencé intégral, les innombrables correspondances dans les noeuds, ainsi que les zones tarifaires seraient mis en danger. Le risque que les offres à bas prix amènent une baisse de la qualité et un dumping salarial dépasse de loin les avantages.

Le SEV exige de ce fait de renoncer aux mises au concours aussi longtemps qu'aucune ordonnance ne précise quelles règles doivent être appliquées. Le SEV salue le fait que la compétence pour la remise de telles concessions soit réservée à l'Office fédéral des transports (OFT). Les expériences à l'étranger démontrent que les mises au concours dans le domaine ferroviaire se répercutent toujours négative-

ment sur le personnel. C'est pourquoi le SEV exige que seules des entreprises qui ont conclu une CCT soient autorisées à faire des mises au concours.



Le SEV s'est engagé dans le cadre de la journée d'action européenne également pour le chemin de fer intégré.

Problématique des tarifs différenciés

L'article 15 LTV adopté en mars par le Parlement permet aux entreprises de définir des tarifs permettant de régulariser le trafic durant les heures de pointe. Cela signifie qu'avec des tarifs différenciés, la clientèle peut être amenée à utiliser les trains moins fréquentés.

Du point de vue du SEV, des tarifs différenciés ne doivent pas amener à une restriction de la liberté de choisir pour la clientèle. Cela doit rester possible de prendre le train que l'on a envie de prendre et de payer au contrôleur la différence du billet, cas échéant.

Cela est important surtout pour les personnes âgées qui utilisent le plus souvent ces billets spéciaux. Le SEV prévient des dangers d'une «Easyjetisation» du système tarifaire car sa simplicité a jusqu'ici certainement contribué au succès des transports publics.

Economies excessives dans tout le pays

Dans divers cantons, des fanatiques font des excès en matière d'économie en réalisant de grandes coupes (après avoir avec excès de zèle baissé les impôts, provoquant ainsi les modestes budgets. Les salaires du personnel de l'administration cantonale s'en voient réduits, de même pour les indemnités versées au service public. Ceci aussi dans le canton du Tessin.

Le 5 décembre 2012, quelque 3000 personnes se sont rassemblées à Bellinzona contre cet excès d'économies lors d'une manif organisée par le SSP. Le Gouvernement tessinois veut baisser de 2% les salaires du personnel de l'administration cantonale et de 1.8% les indemnités aux transports publics. Cette dernière baisse aurait des répercussions fata-

les étant donné que les contributions fédérales seraient automatiquement baissées dans la même proportion.

Le secrétaire syndical SEV Angelo Stroppini figurait parmi les orateurs: il a déclaré qu'une réduction des indemnités versées aux transports publics alors que l'horaire 2013 est publié depuis longtemps est absurde, car elle met en péril le bon fonctionnement de l'offre des transports, et il qualifie cela de «faute politique». Il a critiqué en particulier les suppressions dans le domaine de la formation et des homes pour personnes âgées.

Grands soucis pour le trafic marchandises

L'avenir du transport des marchandises par rail est plus incertain que jamais. La situation économique générale fait pression sur la quantité des marchandises à transporter et le politique ne se positionne pas clairement.

«On n'a pas eu de chance, et après on a encore eu de la poisse»: ce dicton colle parfaitement à la situation du transport ferroviaire des marchandises durant les années 2011/2012. En fait, le lancement de CFF Cargo International au début 2011 aurait dû marquer le début d'une ère nouvelle. La société externalisée, dont les trois-quarts appartiennent aux CFF et un quart à Hupac, se limite à la conduite de trains complets entre l'Allemagne et l'Italie. Elle travaille avec des véhicules et du personnel de locomotives qu'elle loue à CFF Cargo. Mais simultanément, la faiblesse économique dans la zone de l'Euro qui découle de la récente crise financière cause un recul du volume des marchandises à transporter. En plus, le cours de l'euro s'effondre et les compagnies ferroviaires suisses de transport de marchandises en souffrent: les CFF et le BLS doivent calculer leurs prix en euro pour le trafic international mais continuer à verser la majeure partie des salaires en francs suisses. Ces entreprises figurent tout de même parmi celles qui ont reçu une petite indemnité de la Confédération pour les pertes dues au cours des devises.

Jörg Matter



Logo du site internet www.pro-cargo.ch sur lequel le SEV s'informe de l'évolution de la situation à CFF Cargo

Le trafic intérieur a aussi été touché par la faiblesse du trafic marchandises. De plus, CFF Cargo a pris les devants en se fixant des objectifs bien plus élevés que ceux de la Confédération afin d'atteindre rapidement les chiffres noirs. Une première étape de démantèlement a touché les services centraux à Bâle où quelque 250 postes ont été supprimés. Ensuite, il a été annoncé que le réseau de desserte du trafic par wagons complets devait être massivement réduit. Le SEV a lancé une pétition à l'interne qui a été étendue par la suite: une bonne douzaine d'organisations politiques et économiques ont uni leurs intérêts dans la coalition «Pro Cargo» qui s'est engagée contre les plans de démantèlement. Sachant qu'il fallait craindre de l'opposition des régions, les CFF ont gardé secret durant plusieurs mois les points de desserte menacés par le démantèlement, jusqu'à ce que le SEV les publie dans le contact.sev. Tous ces efforts ont eu du succès car des 155 points de desserte qui devaient être fermés, finalement «seulement» 126 ont été effectivement supprimés. Les répercussions sont

cependant lourdes: quelque 250 collaborateurs de CFF Cargo ont dû chercher un nouveau poste. Par ailleurs, la conséquence de ce démantèlement se chiffre à plusieurs dizaines de milliers de camions supplémentaires sur les routes des régions périphériques.

Les autorités politiques suisses sont restées à couvert durant ce temps. Malgré le mandat donné au Conseil fédéral par le Parlement d'élaborer un concept pour le trafic marchandises intérieur afin de démontrer comment promouvoir le transfert du trafic, le Conseil fédéral a soutenu les plans de démantèlement de CFF Cargo et a tardé à remettre son rapport au Parlement.

L'Union des transports publics (UTP), qui était jusqu'alors très peu active en matière de transport marchandises, a même réussi à motiver ses chemins de fer affiliés pour qu'ils se mettent d'accord sur des principes communs concernant le trafic marchandises. Cette reconnaissance vis-à-vis du trafic marchandises par rail a été présentée publiquement par les chefs de CFF Cargo, de BLS Cargo et des Chemins de fer rhétiques.

Les coûts de restructuration ont continué à charger les comptes de CFF Cargo, ce qui a empêché de faire un bouclage dans les chiffres noirs. En tant que dernière mesure, CFF Cargo a annoncé à fin 2012 le transfert de son siège de Bâle à Olten où

les bureaux peuvent être loués bien meilleur marché. Pour beaucoup de collaboratrices et collaborateurs, cela signifie le troisième ou le quatrième déménagement forcé en l'espace d'une décennie.

Heureusement, en été 2012 la CCT a pu être conclue avec CFF Cargo International. Celle-ci a

une longue genèse: en été 2010, le SEV avait même interrompu les négociations de la quatrième CCT CFF parce que les actionnaires minoritaires de la nouvelle entreprise, qui étaient plutôt proches du trafic routier, s'étaient déclarés contre une convention collective de travail. Après de longues négociations, nous en sommes enfin arrivés à un accord qui, de notre point de vue, répond à notre revendication généralement présentée lors des externalisations CFF: la CCT de la nouvelle entreprise doit être équivalente à la CCT CFF.

CFF Cargo International planifie depuis longtemps l'engagement de son propre personnel de locomotives, ce qui amène de l'insécurité parmi les mécaniciennes et mécaniciens. Ils se font du souci pour les lieux des dépôts sur l'axe nord-sud car CFF cargo International ne s'est pas encore exprimée au sujet de l'endroit où son personnel sera stationné.

La «poisse» dont le transport des marchandises par rail n'aurait vraiment pas eu besoin apparaît, par exemple, dans l'instabilité de la roche vers Gurtellen: trois fois le tronçon du Gothard a dû être interrompu en 2012 pour de longues périodes à cause des éboulements, ce qui a causé des pertes du chiffre d'affaire et occasionné des frais supplémentaires.

Objectif santé

Depuis quelques années, la branche bus de la VPT garde un oeil particulièrement vigilant sur le problème de la santé des chauffeuses et chauffeurs de bus. En 2011, elle a présenté les résultats d'une enquête réalisée parmi ses membres montrant clairement que la profession cache de nombreux risques. Suite à cela, la campagne « 10 heures ça suffit » a été lancée.



BD de la campagne « 10 heures ça suffit »

Les douleurs dans les épaules, le dos, les jambes et le stress sont les éléments qui pèsent le plus sur la santé des chauffeuses et chauffeurs de bus. Ils souffrent plus souvent de ce genre de maux que les membres d'autres groupes professionnels. L'enquête que la branche bus a lancée d'abord en Suisse ro-

mande et ensuite aussi dans les autres régions de Suisse se base sur des constatations similaires à l'étranger. Les résultats sont unanimes: le personnel des bus en Suisse montre les mêmes surcharges que les collègues de la profession dans les transports publics parisiens, pour ne citer qu'un exemple.

Avec les résultats de l'enquête, le SEV a réalisé une brochure, intitulée « Santé à la place de travail des chauffeurs de bus », qui a rencontré un vif intérêt. Elle rassemble les résultats et les classe selon les groupes d'âge. On peut cependant constater que les différences sont faibles entre les âges, la problématique principale réside dans la position presque identique durant plusieurs heures derrière le volant.

Afin de réduire la charge dans son ensemble, la branche bus a présenté une revendication centrale: sous le titre « 10 heures ça suffit », elle s'engage pour demander une limitation de l'amplitude des tours de service à 10 heures. Cela ne va pas de soi car dans beaucoup d'endroits, les entreprises essaient de couvrir avec si possible peu de personnel les trois périodes de pointe de la journée: matin, midi et soir.

La campagne « 10 heures ça suffit », illustrée par une BD qui montre le déroulement d'une journée de travail d'un chauffeur de bus, doit durer plusieurs années afin de sensibiliser aussi bien les entreprises que le public à cette problématique. Les collègues de travail font aussi partie du public-cible car parmi eux, il y en a beaucoup qui préfèrent les longs tours avec de longues pauses. Tout le monde sait cependant que non seulement la santé en souffre mais aussi, pour une grande part, la vie sociale. Le chauffeur dans la BD ne voit ses enfants que quand ils dorment, le matin tôt lorsqu'il va au travail ou tard le soir, quand il rentre à la maison.

Orage – pas seulement – sur le BLS

Les moyens sont généreusement distribués pour l'extension du réseau ferroviaire mais le politique refuse d'en injecter pour l'exploitation. Cela provoque une grande pression parmi le personnel.

Le BLS avait justement clarifié avec le SEV les premières modalités de négociation pour le renouvellement de la convention collective de travail lorsque l'orage éclata: le BLS a informé qu'il avait des difficultés économiques l'obligeant à appliquer un programme pour baisser les coûts. En plus de la baisse enregistrée dans le transport des marchandises et le domaine touristique, l'assainissement de la caisse de pensions pesait ainsi sur la situation financière et de surcroît, le canton de Berne, actionnaire principal, serrait la vis en réduisant les indemnités malgré une augmentation des prestations. Le SEV a critiqué avant tout la position du canton qui augmentait ainsi massivement la pression sur le personnel. Avec une action originale et symbolique devant l'Hôtel de Ville

de Berne, le SEV a exprimé sa position aux personnalités politiques cantonales: il leur a distribué des citrons qu'il a pressés devant la Conseillère d'Etat responsable du dossier.

En premier lieu, le BLS a annoncé une suppression de quelque 50 postes, précisant que des licenciements n'étaient pas exclus. Le SEV s'est insurgé contre cette suppression et a fait appel à l'entreprise afin qu'elle recherche de nouveaux postes de travail à l'interne. Il est cependant évident que le processus n'est pas encore terminé. Le BLS va continuer à serrer la vis durant les années à venir.

Affiche sur l'action BLS devant l'Hôtel de Ville de Berne



RhB: on a eu chaud

Le renouvellement de la convention collective de travail du RhB ne s'est pas fait sans frictions. Tout a commencé par le refus du Conseil d'administration d'autoriser la direction à entrer en négociations. Cela



A Coire, plus de 600 signatures sont remises pour la pétition sur la CCT d'entreprise

a poussé le SEV à dénoncer la CCT à l'été 2011, afin de forcer l'entreprise à venir à la table de négociations. Ce fut une première: jamais auparavant le SEV n'avait dénoncé une convention d'entreprise.

Les négociations qui ont suivi ont été dures: seule une suspension des pourparlers, liée à une récolte de signatures auprès du personnel, a permis de faire avancer les choses un peu avant la fin de l'année. Après prolongation de la CCT pour trois mois, on a pu trouver un accord, au début 2012, qui a été accepté en grinçant des dents par les délégués de la conférence CCT. Le point central de la CCT est un nouveau système de salaire, avec des salaires minimums plus hauts et des salaires maximums plus bas.

Pas à pas

La dernière décennie s'est écoulée sous le signe de la conclusion de nombreuses CCT et il ne reste que peu de zones non couvertes. On remarque cependant que la région de la zone tarifaire zurichoise (ZVV) n'a toujours pas de convention collective. Pendant longtemps le problème venait du VBZ qui, en tant que plus grande entreprise, s'opposait à la conclusion d'une CCT. La situation est également difficile car la zone tarifaire zurichoise dispose de l'argent mais n'est pas l'employeur. Le SEV a cependant persévéré, avec le SSP et Syndicom. Ainsi, des discussions ont eu lieu avec les diverses entreprises et vers la fin 2012, il s'est avéré qu'il

serait possible de conclure une CCT cadre cantonale pour les transports publics.

Avant tout, le SEV s'est occupé de renouveler ses nombreuses conventions collectives de travail, CCT d'entreprises et CCT cadre. Le climat politique s'est rafraîchi et du côté des entreprises, la motivation n'est pas grande d'améliorer les conditions de travail. Au contraire: la tendance est à la flexibilisation des conditions d'engagement et de travail pour augmenter la productivité.

Alors que pour le temps de travail hebdomadaire et les salaires, il n'y a presque plus de marge, le SEV est parvenu à étendre continuellement le droit aux vacances. Aujourd'hui, les cinq semaines sont pratiquement devenues un standard dans la branche.

La situation financière des caisses de pensions est encore un poids pour les négociations avec les ETC: bien souvent le personnel doit renoncer à des améliorations parce que l'entreprise est prête à investir des moyens supplémentaires pour l'assainissement prévu de sa caisse de pensions.

LTSW: au bord du gouffre

Le chapitre le plus sombre du domaine d'organisation du SEV durant ces deux dernières années concerne Lufthansa Technik Switzerland, l'entreprise qui s'occupe de l'entretien des avions à l'EuroAirport de Bâle-Mulhouse. L'entreprise, fondée en 2008 après avoir été externalisée de Swiss, avait commencé avec 500 collaboratrices et collaborateurs. Ensuite, il y a eu des vagues de licenciements et de chômage technique, puis au début 2012 la direction s'est montrée un peu plus confiante. Mais cette conclusion était un peu hâtive: des négociations avec de potentiels clients ont échoué et au printemps 2012, l'annonce a été faite que 280 des 350 postes restants allaient être supprimés. SEV-Gata, la branche de l'aviation du SEV, a pu obtenir de sensibles améliorations du plan social et la reprise par Swiss, d'où le personnel avait été tout d'abord externalisé, d'un nombre important de personnes concernées. Après la résiliation du contrat de maintenance par Easyjet, on a senti à fin 2012 la fin de LTSW approcher, et la nouvelle année l'a confirmé.



Pin's de protestation pour une CCT dans la zone tarifaire zurichoise (ZVV)

Méfiance envers la direction

La satisfaction du personnel reste très basse aux CFF. En 2012, les résultats ont de nouveau atteint le niveau d'il y a quelques années. Ils ont cependant montré un certaine méfiance envers les personnes haut-placées dans la direction.

En 2010, la satisfaction du personnel des CFF avait atteint un niveau historiquement bas. Un sondage réalisé en 2011 a montré seulement une faible amélioration, dès lors la direction des CFF a redoublé d'efforts afin d'obtenir de meilleurs résultats en 2012.

Effectivement, de bonnes notes sont ressorties de l'enquête sur la satisfaction de 2012. On peut surtout relever le taux élevé de participation de près de 75 pour-cent. Le SEV a également fait appel à

ses membres afin qu'ils participent à l'enquête, afin d'assurer des résultats représentatifs. Les efforts des CFF dans le domaine de la reconnaissance ainsi qu'une petite baisse des restructurations ont porté leur fruits: les valeurs se sont avérées être au même niveau qu'avant l'effondrement de 2010. Mais elles sont toujours relativement basses en comparaison avec d'autres entreprises et la confiance en la direction reste le maillon faible.

L'analyse détaillée de l'enquête 2012 n'est pas encore disponible. Selon les résultats, le SEV définira sa manière de réagir et les mesures qu'il faudra prendre.

Unis pour aider les personnes physiquement limitées

En 2010, le SEV avait demandé aux CFF de «créer au lieu de supprimer». Une année plus tard, on est arrivé à un accord assurant des postes de travail protégés supplémentaires.

Les postes de travail protégés sont une des revendications que le SEV a présentées à l'entreprise afin d'apporter au personnel la reconnaissance à laquelle il a droit. Les postes de travail protégés sont nécessaires pour les gens qui, au cours de leur carrière, subissent des pertes de leurs aptitudes professionnelles et ne peuvent plus assurer leur travail.

Mis à part les solutions liées au travail à temps partiel et à l'invalidité partielle, les gens qui ont des capacités de travail limitées ont besoin de postes de travail spéciaux où ils peuvent effectuer leurs tâches dans la mesure de leurs possibilités et apporter ainsi leur contribution à l'entreprise. De tels postes de travail sont réalisables dans presque toutes les grandes entreprises du point de vue du SEV, mais il faut aussi des lieux qui proposent des postes de travail protégés. Les CFF ont déjà créé il y a dix ans de tels lieux avec Anyway Solutions. En 2011, les CFF ont signé un accord dans lequel les CFF s'engagent à doubler les places de travail à Anyway Solutions pour passer de 60 postes à 120, et à créer en plus dans les divisions 100 postes d'intégration supplémentaires. Le SEV s'engage à accompagner de manière constructive les CFF dans cette voie.

A l'occasion d'une petite cérémonie dans la blanchisserie d'Anyway Solutions à Altstetten, le SEV et les CFF ont signé cet accord. Le SEV reconnaît la volonté des CFF d'assumer sa responsabilité sociale envers ses collaboratrices et collaborateurs de longue date. Cet accord est incontestablement un pas important, même si nous sommes en général encore loin d'avoir trouvé une solution à ce problème.

Le SEV prend part à cette reconnaissance en appartenant à la clientèle d'Anyway Solutions. En effet, le SEV a commandé un sac de sport en cuir chez Anyway Solutions à Cadenazzo, sac qui pouvait être gagné par les recruteurs ayant participé à l'action de recrutement 12-12-12. Le SEV prévoit de commander

régulièrement des produits auprès des CFF, respectivement dans les endroits où des postes de travail protégés sont aménagés.



La blanchisserie de Anyway Solutions à Altstätten offre des postes de travail pour le personnel avec des aptitudes professionnelles limitées

Pour le personnel, contre la xénophobie

Aussi bien aux CFF que dans les entreprises de transport concessionnaires, il y a eu beaucoup de raisons qui ont motivé le SEV à réagir et à agir.

Tout espoir s'est envolé d'obtenir, par une intervention auprès du politique, un accompagnement des trains ininterrompu sur le réseau de la zone tarifaire zurichoise (ZVV). Au Grand Conseil, une grande majorité des voix a soutenu la voie choisie par la ZVV en 2010: l'accompagnement des trains est supprimé dans le RER et remplacé par un concept de sécurité basé sur des contrôles concentrés et ponctuels. Au moins, grâce à la présence du SEV, il a été possible de trouver une solution individuelle adaptée pour presque tous les agents de trains. La plus grande partie d'entre eux a été transférée dans l'accompagnement des trains longue distance.

Le personnel des locomotives et des trains sur les lignes du Gothard et du Simplon a souffert des mauvaises surprises des compositions Pendolino ETR 470. Ces trains pendulaires n'ont pratiquement jamais atteint leur destination finale sans retard - s'ils arrivaient! De concert avec l'organisation Pro Bahn, le SEV a exigé des CFF de renoncer sans délai à ce type de matériel roulant. Finalement, les CFF ont décidé de retirer ces compositions du trafic à fin 2014. Il n'était pas possible de trouver d'autres véhicules pour le trafic vers l'Italie avant cette date. Mais au moins sur le tronçon suisse, ces trains seront accompagnés en parallèle par des ICN, selon l'horaire prévu. Simultanément, les nouvelles compositions ETR 610 ont été mises en service sur la ligne du Simplon où elles circulent de manière assez fiable. Pour le trafic dans le tunnel de base du Gothard, les CFF ont cependant décidé de mettre au concours des véhicules sans système d'inclinaison.

Obligation d'avoir un billet

Les CFF ont déclenché des réactions très diversifiées avec leur décision de suspendre la vente des billets aussi dans les trains longue distance dès décembre 2011. Dissimulé sous le nom «d'obligation de posséder un billet», le projet des CFF visait à suspendre la possibilité d'acheter un billet dans les trains (seules exceptions: changements de classe et de trajet). Le personnel des trains s'est insurgé contre cette décision qui représentait une baisse de prestations dans le service à la clientèle. Il a pu obtenir une certaine marge de manoeuvre pour la distribution des amendes. Les CFF exigent en principe que toutes les personnes sans titre de transport soient traitées comme telles, sans tenir compte de circonstances particulières. Cependant, au nom de la souplesse, le personnel peut faire des exceptions concernant les touristes étrangers ou les voyageurs qui semblent sincèrement avoir commis une erreur involontairement. La polémique à ce sujet a cependant longtemps tenu en haleine les sociétés de consommateurs. Souvent, il était fait mention de problèmes dus aux automates à billets ou aux composteurs défectueux. De plus, il est apparu que les CFF ne recevaient pas la moitié des amendes émises (que l'on appelle officiellement «supplément») parce que les voyageurs ne s'en ac-

quittaient pas.

Le personnel des trains qui, au vu de cette nouvelle réglementation, a une fonction de contrôle accrue, a lancé une pétition pour demander que le port des plaquettes nominatives ne soit plus obligatoire. Il s'est référé à la situation de travail des contrôleurs sporadiques qui ne portaient pas de tels badges mais montraient une carte, cas échéant. Les CFF ont refusé cette demande, prétendant qu'en cas de réelles menaces ou d'abus, des badges avec des noms fictifs pouvaient être portés.

«Sans nous ...»

Les syndicats ont mené dès l'automne 2011 une campagne contre l'augmentation de la xénophobie en Suisse. La tendance contre les immigrants (venant de plus en plus d'Allemagne) et en particulier contre les demandeurs d'asile, attisée par les partis et groupements de droite, a pris des proportions démesurées. En réaction à cela, le SEV a lancé sa campagne «Sans nous pas de transports publics» pour mettre l'accent sur l'importance des collègues étrangers qui effectuent quotidiennement des tâches dans pratiquement tous les domaines. Effectivement, beaucoup de migrants ne sont pas seulement actifs dans le nettoyage, la manoeuvre ou la construction, mais aussi dans l'accompagnement des trains, en tant que mé-



Des cartes spéciales montrent que les transports publics ne fonctionneraient plus en Suisse sans les migrantes et les migrants

caniciens ou informaticiens. On peut donc dire tout simplement: sans les migrants, les transports publics resteraient en plan.

Danger pour les poumons dans les ateliers industriels

De manière complètement inattendue, de l'amiante a été trouvée lors de la révision de vieilles voitures voyageurs dans les ateliers industriels de Bellinzona et d'Olten. Comme les CFF, le SEV pensait aussi que ce chapitre était clos. Il s'est cependant avéré qu'à certains endroits des voitures auxquels on n'avait encore jamais touché, des matières contenant de l'amiante sont apparues lors de travaux de polissage. Le SEV a exigé des CFF une discussion. Il en est clairement ressorti que les CFF sont prêts à augmenter encore la vigilance et à traiter avec une extrême prudence les véhicules qui, au vu de leur âge, peuvent contenir de l'amiante. Cette matière était utilisée pendant très longtemps dans la protection contre les incendies et comme isolant jusqu'à ce qu'on se rende compte que chaque particule dans les poumons pouvait endommager sérieusement la santé.

Lac Majeur: accalmie

Suite à la crise de l'euro, l'Etat italien a décidé de réduire les subventions pour la navigation sur le Lac Majeur. En conséquence, l'horaire a dû être sérieusement réduit, ce qui s'est fait ressentir pour beaucoup d'employés par des coupes salariales. Avant tout, ce sont les employés temporaires et saisonniers qui ont été menacés de perdre leur place de travail. Sous la direction du SEV, le personnel a lancé une large mobilisation dans laquelle les organisations touristiques tessinoises ont été intégrées. Celles-ci étaient naturellement aussi concernées par le maintien de l'attractivité de l'offre de navigation sur le Lac Majeur. Après une lutte difficile, il a été possible de maintenir l'offre durablement.

Manif industrielle

Au vu de la crise de l'euro qui s'est étendue dans toute l'Europe, se transformant en crise économique générale, les syndicats ont lancé un appel pour une manifestation nationale en septembre 2012, pour la place économique suisse. La situation tendue a causé une externalisation accrue des postes de travail industriels hors de la Suisse, soit en Europe centrale ou de l'Est, ou en Asie. Le SEV a aussi fait appel à ses membres afin qu'ils participent, pour deux raisons: d'une part la place économique suisse prend une part importante à l'augmentation du trafic, aussi bien au niveau des marchandises que par le transport des collaboratrices et collaborateurs, d'autre part les transports publics représentent eux-aussi une place industrielle, pour la construction des voies de communication et des véhicules, et l'entretien du matériel roulant. En conséquence, Werner Schwarzer s'est aussi exprimé lors de la manifestation en tant que président de la sous-fédération du personnel du service technique.

Chantier permanent à CFF-Infra Maintenance

Les thèmes toujours aussi brûlants sont la réglementation et les engagements pour le service de piquet, en particulier à l'infrastructure dans le domaine de la maintenance (I-IH). Le SEV a pu obtenir l'annulation d'une réduction appliquée dans la manière d'octroyer le temps pour le service de piquet. Les systèmes de prise en compte du temps utilisés à I-IH sont encore à ce jour insatisfaisants et souvent décourageants pour le personnel.

Congrès des retraités

Tous les rentiers ne sont pas riches et le concept d'Age d'or est trompeur. Au vu de la situation des caisses de pensions qui ne sont plus en mesure depuis bien longtemps de verser une compensation du renchérissement, il est urgent de pouvoir compter sur une AVS sûre. Le SEV a organisé en automne 2011 à St-Gall un premier «congrès des rentiers» lors duquel l'ancienne Conseillère fédérale Ruth Dreifuss et le président USS Paul Rechsteiner se sont entre autres exprimés.

Plus de vente à Genève ni à Neuchâtel

Le SEV n'a pas eu de succès avec sa revendication adressée aux CFF afin que ses bureaux de vente soient conservés dans les villes de Genève et de Neuchâtel. La demande du SEV était bien sûr motivée par la sauvegarde des postes de travail. Nos arguments ont cependant aussi porté sur les avantages pour la clientèle, d'autant plus que les CFF ouvrent de plus en plus de places de vente en dehors des

gares, notamment dans les centres commerciaux.

Exit Lausanne

A fin 2011, le site de maintenance du matériel roulant de la division Voyageurs de Lausanne a été fermé, cent ans après l'ouverture du dépôt de locs. Les CFF ont renoncé à ce site car les adaptations nécessaires à l'infrastructure auraient coûté trop cher et de plus, le canton de Vaud avait montré de l'intérêt à construire un musée à cet endroit. On ne sait pas encore si celui-ci verra le jour. Pour quelque 45 personnes qui étaient encore actives à Lausanne, il s'agissait de repostuler et cela posait problème car beaucoup de ces collègues ne disposaient pas d'un diplôme de formation professionnelle. Seulement 5 personnes ont récemment quitté les CFF, la plus grande partie du personnel a pu être reprise à Bienne, Yverdon ou Genève dans l'entretien. Les personnes concernées se sont montrées très engagées et avec le soutien du SEV, ont réalisé une manifestation spontanée à Morat pour obtenir une discussion avec la direction.

Succès concernant la réglementation des heures supplémentaires

En 2010, le Tribunal arbitral avait décidé que les heures dépassant les limites de la CCT devaient être traitées par les CFF comme des heures supplémentaires et indemnisées en conséquence. L'application du ju-

Anti-syndical

Aïssam Echchorfi, personne de confiance de la section SEV-tl, a reçu une menace de licenciement pour avoir fait de la propagande syndicale dans l'entreprise par sms et sur Facebook. Il a fallu presque 18 mois, avec une attitude irréprochable du syndicaliste, un soutien exemplaire du comité de section, une pétition, des interventions auprès du Conseil d'administration des tl, des actions syndicales lors de grandes manifestations sportives, des séances de la commission paritaire professionnelle du canton de Vaud, avec le bureau cantonal de placement et au Tribunal des Prud'hommes, jusqu'à ce que la direction se décide à faire marche arrière et à enlever du dossier personnel tous les documents comportant des déclarations syndicales, et qu'elle retire sa menace de licenciement.

Le SEV a déjà fait l'expérience de licenciements envers ses membres pour motif d'activité syndicale. Malheureusement, ces derniers sont parfois tellement découragés quand cela arrive qu'ils n'arrivent même plus à s'insurger pour conserver leur place de travail. Il est d'autant plus important d'introduire en Suisse des lois un peu plus strictes afin de mieux protéger les activistes syndicaux qui s'engagent sur leur place de travail.

gement a traîné en longueur. Mais cela a valu la peine: le SEV a pu obtenir que non seulement les mécaniciens de locomotives mécontents mais aussi le personnel de toutes les catégories professionnelles qui remplissait les conditions puissent obtenir des paiements complémentaires pour cinq ans. Le jugement du Tribunal arbitral était clair: les CFF n'avaient pas respecté leur propres règles et ils devaient en conséquent octroyer un supplément de 25 pour-cent pour le temps supplémentaire de 2005 à 2010.

Attaques envers le personnel

Un sujet qui préoccupe constamment le SEV – et il le déplore – sont les agressions envers le personnel des transports publics. Après une légère amélioration constatée au début de la décennie suite aux efforts déployés par les syndicats, les entreprises et le politique, les agressions ont repris de plus belle dès 2012. Malgré l'introduction du double accompagnement sur les trains longue distance, la présence accrue de la police des transports et l'application des dispositions légales pour que ces actes soient considérés comme des délits officiels et poursuivis comme tels, 240 attaques graves ont été enregistrées uniquement aux CFF. Il ne s'agit pas là d'un phénomène spécifique dans les transports publics mais d'un «développement» de la société qui se ressent également et de manière générale par une recrudescence de la violence au sein de la population et un non-respect des limites en cas de conflits. Les entreprises de transport sont prises au dépourvu face à une telle tendance. Le SEV critique l'anonymat croissant dans les transports publics avec les gares automatisées et les trains non-accompagnés. Il encourage une présence du personnel visible et accrue dans les gares et les trains et s'insurge contre les projets prévoyant encore plus de catégories de trains sans accompagnement.

Un agent de train qui a demandé à un voyageur son titre de transport a par exemple été victime d'une agression. Le passager est devenu grossier et finalement s'est attaqué à l'agent de train. Celui-ci a rendu les coups dans un mouvement de réflexe défensif. Suite à cela, les CFF l'ont licencié avec effet immédiat, malgré qu'il ait travaillé pendant près de 25 ans sans le moindre incident en tant qu'agent de train. Il n'avait jamais suscité la moindre réclamation d'un client durant toute sa carrière, jamais le moindre problème. Avec l'aide de l'assistance judiciaire du SEV, l'employé a contesté son licenciement. Le Tribunal administratif fédéral en a conclu qu'un licenciement avec effet immédiat n'était pas justifié dans un tel cas et a ordonné aux CFF de réengager ce collègue. Demande est faite de lui donner un poste de travail sans contact avec la clientèle.

Non seulement le personnel des bus et des trains est exposé aux agressions, mais le personnel des guichets se trouve aussi aux premières loges. En particulier dans le travail avec la Western Union, qui implique des transferts d'argent, il y a souvent eu des braquages et des menaces. Les changements d'ordre organisationnel sont aussi une charge. Par exemple à Genève, après les travaux de rénovations des guichets, il y a eu des temps d'attente jusqu'à deux heures, ce qui était insupportable aussi pour le personnel.

Nouvelle loi: police des transports armée

Durant plusieurs années, le SEV s'est engagé pour créer une base légale pour la police des transports. Alors que le principe n'était pas contesté par les autorités politiques, la question du genre de corps de police a donné lieu à de nombreuses discussions. Finalement le Parlement s'est décidé pour une distinction entre une véritable police des transports et un service d'ordre qui peut aussi être fourni de manière privée. Lors de la création de la police des transports, la question du port d'arme était un élément important. Le SEV, qui s'était toujours opposé pour des raisons de sécurité à l'armement des policiers, s'est rallié à la position de ses membres de la police des transports et s'est déclaré être pour le port d'arme. Le fait décisif était qu'aussi bien les membres des corps de police cantonaux que de l'armée étaient déjà engagés sur les trains avec des armes sans même avoir une formation spécifique pour les trains. Par contre cela est le cas de la police des transports. On espérait bien sûr, en prenant position ainsi, qu'il serait toujours possible d'éviter d'utiliser les armes à feu dans un train, ce qui est le cas jusqu'à présent.

20 ans plus tard

Le 14 juin 2011 était une date d'anniversaire toute particulière pour les femmes en Suisse: 20 ans après la grève des femmes, elles ont tiré le bilan des acquis mais aussi des lacunes.

L'égalité des salaires reste la revendication principale des mouvements syndicaux féminins. C'est pourquoi les femmes du SEV ont mis l'accent le 14 juin 2011 sur cette question. Elles se sont rendues auprès des directions des trois plus grandes entreprises suisses de chemins de fer – les CFF, le BLS et le RhB – et leur ont demandé de participer au dialogue sur l'égalité des salaires.

Cet instrument permet à une entreprise d'examiner systématiquement sa structure salariale et de mettre le doigt sur d'éventuelles différences injustifiées. Les CFF sont entre-temps entrés dans le dialogue alors que le BLS et le RhB hésitent encore. Le SEV aussi participe à ce dialogue en tant qu'employeur.

Avec un mini film d'animation créé par Lukas Moor, le SEV s'est manifesté le 14 juin 2011 sur les écrans géants des gares pour faire part de ses revendications d'égalité entre hommes et femmes au niveau des conditions d'engagement.

Le catalogue des thèmes élaboré par les femmes des syndicats germanophones des transports lors de leur rencontre des 4 pays à Berne démontre qu'il y a encore beaucoup à faire dans ce domaine: «les différents niveaux hiérarchiques des responsables de l'égalité dans les syndicats; l'engagement des femmes qui ne sont pas libérées pour leurs activités syndicales; les possibilités et les limites de la politique d'égalité dans les entreprises et les syndicats; la situation des femmes dans les entreprises de transport en cas de restructuration et de rationalisation; diverses législations nationales sur le congé maternité, la protection des mères et le congé d'encadrement; les modèles de travail qui tiennent compte des besoins personnels et de ceux de la famille; et les possibilités de concrétiser l'égalité dans le monde syndical et professionnel.»

Personnel temporaire également soumis à la LDT

Le SEV a toujours été confronté à la question de savoir si les employés temporaires étaient soumis à la loi sur la durée du travail ou non. En particulier dans les ateliers industriels et la préparation des trains, il y a souvent eu des discussions parce que les supérieurs étaient d'avis que le personnel temporaire ne devait pas être soumis à la LDT. Entre-temps, le SEV a obtenu des CFF une position claire et nette des CFF, qui confirme ses attentes: là où le personnel temporaire exerce des activités relatives au service d'exploitation selon l'ordonnance de la LDT, il est également soumis à la LDT.

Nouvelle charte SEV, proximité de la base, satisfaction de nos membres

Nouvelle charte SEV

Le congrès 2011 a adopté la nouvelle charte SEV (voir page 20). Cela définit en quatre brefs paragraphes l'intime conviction, les valeurs, l'action et le mandat du syndicat.

Recrutement des membres

Le recrutement des membres n'a pas cessé de représenter une tâche centrale (voir page 23 sur l'évolution de l'effectif des membres). Sous le titre 11-11-11 et 12-12-12, le SEV a mené des campagnes de motivation durant ces deux années. Les meilleurs recruteurs et recruteurs ont reçu, outre la traditionnelle prime de recrutement, des prix attractifs selon le nombre de nouveaux membres recrutés jusqu'à la date butoir qui a donné le nom à l'action.

Les actions étaient partie intégrante du projet «recruter et organiser» adopté pour quatre ans en automne 2008 par le comité fédératif compétent à l'époque. Dans l'ensemble, les responsables ont tiré un bilan positif à fin 2012. Tous les objectifs n'ont cependant pas été atteints (en particulier l'encadrement des sections CFF par les secrétaires syndicaux) mais l'évolution de l'effectif est positif par rapport aux années qui ont précédé le projet. Il a été ainsi possible de compenser les démissions par de nouvelles adhésions, pour ce qui concerne les membres actifs. L'offre de cours pour les responsables de sections a également eu du succès, ce cours a permis d'acquérir les bases pour réaliser un travail fructueux dans les sections. Les actions étaient un bon point de départ pour appliquer le concept qui a fait ses preuves des «membres qui recrutent les membres».

Le SEV sur le terrain

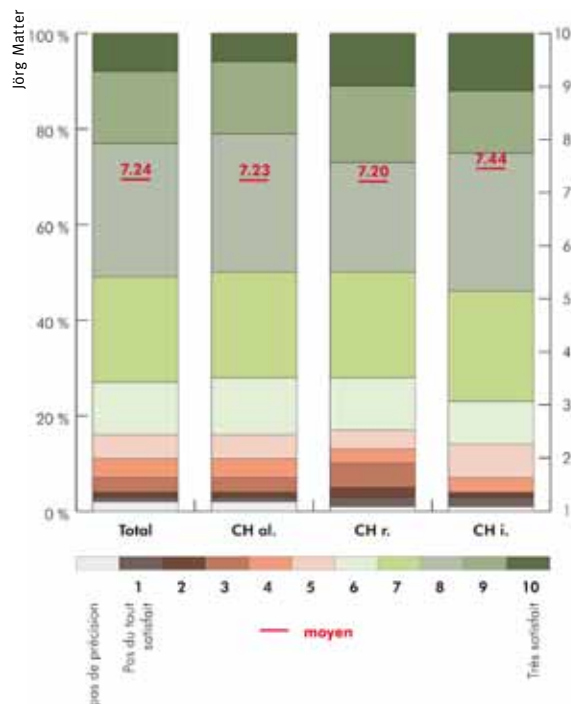
Il n'y a pas le même potentiel de recrutement dans tous les groupes professionnels. Les catégories traditionnelles de cheminots ont toujours eu un taux d'organisation très élevé. Par contre ce taux a baissé dans les professions administratives. Les entreprises engagent de plus en plus des gens de l'extérieur aux postes administratifs et ces personnes ne connaissent pas de tradition syndicale. Le SEV a organisé une action de propagande intensive en automne 2012 à l'attention de ces groupes professionnels: pendant chaque fois une semaine, le SEV a montré sa présence avec un petit bus devant les bureaux de l'administration CFF Voyageurs au Wyler à Berne et devant le service informatique des CFF à Worblau-fen. Ce fut l'occasion de s'adresser au personnel pas seulement de manière ponctuelle mais de lui offrir une réelle proximité. Les expériences furent positives mais cette action ne paiera que si les groupes cibles continuent d'être contactés de manière systématique.

Membres satisfaits

L'enquête auprès des membres SEV a indiqué une bonne satisfaction envers le syndicat. L'identification est aussi élevée.

Le SEV voulait savoir ce que les membres pensaient de leur syndicat et il a de ce fait réalisé au printemps 2012 par le biais de l'institut Link une enquête représentative. Le taux de participation à cette enquête était particulièrement élevé, ce qui donne encore plus de poids aux réponses.

Résultat le plus important: la plupart des membres sont satisfaits avec le SEV, beaucoup d'entre



eux sont même très satisfaits. La moyenne est de 7,24 points sur une échelle de 10. C'est un résultat élevé, également si on le compare avec d'autres organisations (selon l'institut Link la moyenne de référence se situe vers 7,0).

Le membre SEV type a entre 45 et 60 ans, est de sexe masculin et travaille aux CFF. Il considère le SEV comme une organisation active, politiquement plutôt de gauche, mais cependant pas très moderne. Il souhaite plus de combattivité et plus d'engagement en politique des transports ainsi que des contacts personnels avec les fonctionnaires syndicaux. La prestation la plus importante du SEV est l'assistance judiciaire professionnelle, l'offre de cours est également appréciée, par contre les offres commerciales n'ont pas la priorité.

La raison principale de l'appartenance au SEV donnée par les membres est le fait de faire partie d'un mouvement de travailleurs, suivi de près par l'assistance judiciaire professionnelle et la convention collective de travail.

A noter que beaucoup de jeunes membres ont indiqué qu'ils étaient prêts à assumer des tâches actives au SEV.

De SEV Assurances à Helvetia

La fin de SEV Assurances est survenue sans heurts en automne 2012. Les affaires opératives s'étaient déroulées avec succès jusque-là. Cependant, les exigences financières découlant des dispositions lé-



Logo de l'action de recrutement des membres en 2012



Les femmes du SEV rencontrent aussi régulièrement leurs collègues allemandes, autrichiennes et luxembourgeoises. En 2012, la rencontre a eu lieu au secrétariat central SEV.

gales qui sont devenues plus strictes aussi pour les assurances après la crise de 2008 ont dépassé les possibilités de la Coopérative fondée à l'époque par le SEV, qui voulait offrir à ses membres une possibilité de prévoyance privée. Avec Helvetia, on a trouvé une entreprise qui a été d'accord de reprendre SEV Assurances et toutes ses prestations, afin que ni les assurés ni les employés ne subissent des dommages.

médiocre du personnel des chemins de fer. Une année plus tard, à Hammersbach près de Garmisch-Partenkirchen, dans l'hôtel du syndicat allemand EVG, l'engagement transfrontalier du personnel roulant a constitué l'un des thèmes principaux. En relation avec cela, il a également été discuté de la sécurité de manière générale dans le trafic ferroviaire et de l'élaboration de standards de sécurité et de leur contrôle, ainsi que de la formation des cheminotes et des cheminots et de la manière d'harmoniser ceci en Europe.

SEV international

Comme de coutume, les directions des syndicats germanophones des transports se sont rencontrées une fois par année pour un échange d'idées et d'expériences. En 2011, le syndicat autrichien Vida était responsable de l'organisation. A Vienne, les discussions ont porté surtout sur le projet de l'UE de remaniement du paquet ferroviaire et sur le Livre blanc des transports, et aussi sur la satisfaction

Quatre principes de base pour notre avenir: la Charte SEV

Notre intime conviction

Nous sommes le Syndicat du personnel des transports et défendons avec conviction les intérêts des salariés et des retraités. Nous nous engageons pour un service public efficace, ménageant l'environnement et offrant à tous de bonnes conditions de travail. Nous sommes une organisation ouverte d'esprit qui recherche des solutions aux défis du futur.

Nos valeurs

Nous sommes attachés à la solidarité, à la justice sociale, à l'égalité et à la démocratie. Cela signifie:

- solidarité mutuelle entre actifs, pensionnés, chômeurs et invalides
- conditions de travail, salaires, prestations sociales et charges fiscales équitables
- accès égal pour tous à la formation, au revenu, à la carrière
- démocratie et participation en politique, dans l'économie, l'entreprise – et au SEV.

Sur la base de nos valeurs fondamentales, nous adoptons une position ferme contre toute forme de discrimination et de xénophobie.

Notre action

Nos membres participent activement au travail syndical, aux négociations et à l'action politique.

- Nous nous engageons pour les intérêts des groupes professionnels et des pensionnés.

- Nous reconnaissons les besoins spécifiques des femmes et des hommes, de la jeunesse ainsi que des migrants.
- L'intérêt général des membres passe avant l'intérêt des groupes.
- Nous tenons compte des règles démocratiques et communiquons de manière ouverte et constructive.
- Nos bonnes prestations constituent une véritable plus-value pour nos membres.
- Nous mettons en pratique à l'interne de notre syndicat ce que nous exigeons des employeurs et de la politique.

Notre mandat

- Nous cherchons par principe à atteindre nos objectifs par la négociation mais sommes capables d'appliquer des mesures de lutte pour faire aboutir nos revendications.
- Nous sommes reconnus comme un acteur important dans la politique des transports, la politique sociale et de l'environnement.
- Nous assumons notre responsabilité sociale et protégeons l'édifice social.
- Nous appartenons au mouvement syndical suisse et international et travaillons avec les forces politiques qui partagent nos valeurs.
- Nous sommes indépendants des partis politiques et restons financièrement autonomes.

Charte SEV

La version intégrale de la Charte SEV se trouve sur internet sous:
sev-online.ch > services > downloads

Représentants du personnel aux CFF

Les deux sièges de représentants du personnel au Conseil d'administration des CFF ont dû être repourvus. Tout d'abord le secrétaire syndical Hans Bieri a dû céder sa place à cause de l'expiration de son mandat. Le SEV proposa un nouveau candidat en la personne de Daniel Trolliet qui a derrière lui une carrière de cheminot et travaille en tant que secrétaire syndical. Une année plus tard, Christiane Brunner a renoncé à son siège pour des raisons privées. Là aussi le SEV a proposé un candidat avec une carrière similaire: c'est le Conseiller national et politicien des transports de longue date Andrea Hämmerle qui a présenté sa candidature pour remplacer l'ancienne Conseillère au Etats.

Présidence ds organes syndicaux

A la tête de l'organisation démocratique du SEV, il y a aussi eu des changements: Rinaldo Zobebe, président central LPV, et Elisabeth Jacchini-Mühlemann, présidente centrale SBV, ont remis la présidence du comité après le congrès 2011. Ce dernier a élu pour les remplacer Andreas Menet, président central ZPV, en tant que président et Roland Schwager, président central VPV, en tant que vice-président du comité et du congrès.

Présidences des sous-fédérations

Deux présidences de sous-fédérations sont nouvelles: Kurt Nussbaumer a dû renoncer au printemps 2012 à la présidence de la VPT étant donné qu'il a changé de travail pour occuper dès ce moment un poste de cadre au Matterhorn-Gotthard-Bahn. L'assemblée des délégués a élu le chauffeur de bus fribourgeois Gilbert d'Alessandro pour lui succéder. Ce dernier était déjà membre du comité SEV. A fin 2012, Rinaldo Zobebe a remis la présidence de la LPV pour raisons privées. Pour reprendre son mandat, une assemblée des délégués extraordinaire a élu le mécanicien de locomotives zurichoises Urs Mächler, qui avait déjà été actif au SEV en tant que président de la section LPV Winterthur, mais aussi dans la politique locale.

Conseillers nationaux du SEV

Les élections nationales d'octobre 2011 ont renforcé la présence du SEV aux Chambres fédérales: le canton de Thurgovie a confirmé la secrétaire syndicale Edith Graf-Litscher en tant que Conseillère nationale et le canton de Soleure a élu le secrétaire syndical Philipp Hadorn au Conseil national. Edith Graf est membre de la Commission des transports du Conseil national, Philipp Hadorn fait partie de la Délégation de surveillance de la NLFA.

Nouveau Conseiller fédéral – nouvelle équipe de communication

Indirectement, le SEV dispose d'un autre lien avec le Palais fédéral. Le nouveau Conseiller fédéral élu a appelé Peter Lauener dans son équipe de communication. Celui-ci était auparavant chef de la communication à l'Union syndicale suisse; jusqu'en 2006 il a occupé cette même fonction au SEV.

Elections CoPe CFF

En 2011, les commissions du personnel des CFF ont dû être réélues. Le SEV a pu imposer presque partout ses candidats. Pour les nouveaux élus, le SEV a proposé dans le cadre de Movendo un cours de formation ciblé afin de leur permettre d'assumer de manière optimale leur nouvelle tâche.

Déjà peu avant les élections, Marcel Ruoss avait repris la présidence de la CoPe CFF. Les présidences des commissions de division ont été à nouveau désignées après les élections, mais seule la CoPe Immobilier et Services centraux a eu une nouvelle présidente: la nouvelle membre élue Liliane Staub (SEV) a été désignée. Ont été confirmés: Marcel Ruoss (SEV, Voyageurs), Alex Brunner (VSLF, Cargo) et Fritz Augsburg (SEV, Infrastructure).

Succès parmi les secrétaires syndicaux

Deux secrétaires syndicaux ont terminé leur formation et reçu leur diplôme: Angelo Stroppini, qui travaille au secrétariat régional de Bellinzona et Valérie Solano, qui dirige le nouveau secrétariat régional de Genève.



Jörg Matter

Marlyse Zurbuchen



zvg

Peter Hartmann



Jörg Matter

Ruedi Hediger



Jörg Matter

Nick Raduner

Arrivées et départs en 2011 et 2012

Arrivées en 2011

Remo Ziegler assure le support administratif du secrétariat régional de Zurich depuis mars. En juin, *Andreas Etter* débute sa fonction au service des mutations. Dans le nouveau secrétariat régional de Genève, *Valérie Solano* est active depuis septembre en tant que secrétaire syndicale.

En tant qu'apprenante de login, *Claudia Fahrni* (1er semestre) et *Nadja Müller* (2ème semestre) ont accompli chacune un semestre de leur formation d'employée de commerce des transports publics au SEV.

Arrivées en 2012

Daniel Froidevaux entre en fonction en mars en tant que secrétaire syndical au secrétariat central de Berne. En juin, *Aroldo Cambi* prend en mains la direction financière du SEV en tant qu'administrateur des finances. *Michael Buletti* travaille depuis juillet au se-

crétariat central de Berne en tant que secrétaire syndical. Depuis août, *Mirjam Schläfli* renforce le service des mutations sur le plan administratif. En octobre, *Sia Lim* débute dans la fonction d'administratrice adjointe des finances.

En tant qu'apprenante de login, *Carina Hofer* effectue deux semestres de sa formation d'employée de commerce des transports publics au SEV.

Départs en 2011 et 2012

Christian Cuénoud, collaborateur administratif du service des mutations, et *Sandro Rubin*, administrateur adjoint des finances, ont relevé un nouveau défi.

Marlyse Zurbuchen, collaboratrice administrative, *Peter Hartmann*, secrétaire syndical au secrétariat régional de St-Gall, *Ruedi Hediger*, administrateur des finances, *Nick Raduner*, secrétaire syndical, ont pris une retraite bien méritée.

Recruter et organiser

Le SEV se présente

Depuis le début 2011, le SEV se présente par le biais de trois nouvelles brochures spécifiques et une nouvelle brochure de bienvenue pour les nouveaux membres. Les brochures s'adressent aux trois groupes cibles des CFF, des ETC et du domaine touristique, et montrent le SEV en tant que plus grand syndicat dans tous les domaines des transports publics.

«Les brochures sont calquées sur notre fonctionnement dynamique» déclare Giorgio Tuti. En complément de ces trois brochures, une nouvelle brochure de bienvenue envoyée à tous les nouveaux membres après leur adhésion au SEV a été conçue. Les nouveaux membres y trouvent des informations générales sur le SEV et son organisation, mais en particulier aussi l'offre de prestations réservées à nos membres.

Section Services ferroviaires

Une véritable histoire à succès caractérise notre section Services ferroviaires. Lors de sa constitution au printemps 2006, elle comptait 60 membres. A fin 2011, l'effectif était de 500 membres! Cet incroyable succès peut être imputé à l'engagement sans borne de Calogero Ferruccio Noto, qui a présidé la section Services ferroviaires jusqu'en mars 2012.

La section VPT Services ferroviaires est née en 2006 de la fusion entre les sections VPT trains de nuit et elvetino. La section a aujourd'hui un taux d'organisation de 30% à elvetino. A Rail Gourmino Swiss Alps, 25% du personnel est organisé au SEV, chez DB Autozug (Citynightline) et DB Reise & Touristik Schweiz, le taux d'organisation est de moins de 10%. Font également partie des membres de la section VPT Services ferroviaires 24 pensionnés et 15 membres externes.

Le SEV aussi pour les cadres

Le SEV veut également tenter de recruter plus de membres parmi les cadres. Pour ce faire, il organise depuis quelques années des séminaires de cadres, afin d'entrer en contact avec ce groupe cible.

Malheureusement, il faut constater que ces séminaires de cadres ont un succès très moyen. Certains séminaires ont pu compter 70 à 80 personnes (sur les thèmes de l'éthique et du burn out) mais les autres n'ont accueilli que très peu de participants. En général, les cadres ne sont pas demandeur d'un soutien syndical, ce qui rend très difficile une prise de contact avec eux. Pour le SEV, il y a encore beaucoup de travail à réaliser auprès de la base dans ce domaine.

Autour du SEV

Aux portes de la gloire

Selon l'avis des téléspectateurs suisses, le plus grand talent – et ceci pas seulement dans les rangs du SEV – a été reconnu en la personne de Maya Wirz, membre de la section VPT BLT. La chauffeuse de bus, qui chante également, a été élue en mars 2011 «plus grand talent de Suisse» lors du show télévisé.

Elle a pu ainsi se rapprocher de son rêve, pouvoir vivre de la chanson. Durant la saison d'hiver 2011/12, elle a fait une tournée avec le chœur de Bo Katzmann en tant qu'invitée spéciale et a pu ainsi chanter en soliste.

Nouveau président ATCS

L'Association touristique des cheminots de suisse ATCS est présidée depuis le début 2011 par Rolf Specht. Le schaffhousois de 65 ans a fréquenté l'école de tourisme de St-Gall et a travaillé ensuite dans diverses gares en tant qu'agent de relève. Après une carrière très diversifiée, entre autres en tant que sous-chef agent de relève à la gare principale de Zurich, chef du centre d'exploitation de Zurich et responsable de l'amélioration de la ponctualité au trafic voyageurs, il a pris sa retraite en juin 2010.

Concernant l'offre de l'ATCS, Rolf Specht va miser sur les voyages les plus prisés et le public-cible le plus fidèle: les rentières et rentiers qui voyagent alertement et volontier en société.

Roland Schwager quitte l'ACTP

Le président de la VPV et vice-président du comité SEV Roland Schwager a quitté à l'été 2011 l'ACTP. Le motif invoqué était que l'ACTP s'occupait un peu trop des cadres engagés selon le CO et que les cadres sous le joug de la CCT étaient oubliés ou traités en seconde priorité.

Un autre motif était selon Roland Schwager que l'ACTP se positionnait un peu trop près des CFF et qu'elle s'engageait trop peu pour les travailleurs. Dans de telles circonstances, les cotisations versées au SEV étaient de l'argent mieux investi.

Nouveau code de procédure pénale

Au début 2011, un nouveau code de procédure pénale est entré en vigueur, qui a remplacé les divers codes cantonaux de procédure pénale. La modification la plus spectaculaire – aussi pour le service juridique du SEV – concerne l'avocat de la première heure.

Pour l'assistance judiciaire professionnelle du SEV, cela serait problématique si un membre devait avoir besoin d'un avocat à des heures où le secrétariat central est fermé. Notre réseau d'avocats n'est pas assez dense pour offrir à nos membres un encadrement 24 heures sur 24. De plus, le règlement ne permet pas à un membre de choisir lui-même son avocat. Le team d'assistance judiciaire du SEV a dès lors élaboré une check-liste qui doit permettre aux membres de conserver leurs droits tout en respectant les dispositions.

Checkliste

Assistance judiciaire

1. S'agit-il d'un cas qui concerne vraiment l'assistance judiciaire professionnelle?
 2. Est-ce que j'ai vraiment besoin d'un avocat pour la première audition?
 3. Consulter la hotline d'une chambre d'avocat (s'informer des coûts!).
 4. Informer l'assistance judiciaire professionnelle du SEV aussi vite que possible.
- La check-liste détaillée se trouve sur notre site internet sous la rubrique «Angle droit».

Le marché des actions allège les comptes annuels 2012 du SEV

Le résultat 2012 peut être considéré comme positif. La reprise du marché des actions a compensé la légère baisse du produit d'exploitation et constitue une contribution inespérée au résultat. Du point de vue des dépenses, tout s'est déroulé comme prévu. Les problèmes dus à l'évolution de l'effectif des membres subsistent.

L'année rapportée montre un petit excédent de CHF 46728.38. Ce résultat positif nous redonne confiance. D'une part, après deux ans de déficit, nous stoppons l'érosion de notre avoir et d'autre part, les mesures visant à baisser les coûts auront à l'avenir un effet positif.

L'effectif des membres montre ces dernières années un recul constant de plus ou moins 1.5 % par année. En unités de cotisations entières, ce recul correspond en 2012 à 440 membres, ce qui représente une perte de 1.37%. Cela démontre l'importance de recruter des nouveaux membres.

Du point de vue des dépenses, l'année 2012 constitue une période transitoire. Les changements de personnel ont permis de réaliser des économies sur les salaires qui auront des répercussions durables dès 2013. Une augmentation à court terme de la masse salariale doit être imputée à quelques doublons sur de courtes durées (phases d'introduction), à des coûts externes pour le processus de recrutement du nouvel administrateur des finances et à des réserves pour la contribution de l'employeur à

l'optimisation des impôts. L'évolution des frais de choses s'est déroulée comme prévu.

Nos placements financiers profitent de la reprise du marché des actions après deux années de vaches maigres. Les rendements ont donné en 2012 un magnifique 5.3%. Il faut espérer que l'évolution des marchés des actions, de l'immobilier et des matières premières va compenser dans les années à venir la charge due au bas niveau des intérêts.

Adaptation de la cotisation de membre

Depuis longtemps, les cotisations des membres ne couvrent plus les frais d'exploitation du SEV. Alors que, durant les bonnes années boursières, les rendements des capitaux ont permis d'atteindre les chiffres noirs dans les comptes finaux, le SEV a subi des pertes durant la crise financière. Afin de constituer de bonnes bases pour sécuriser l'exploitation, la direction syndicale a mis en discussion une augmentation de la cotisation. Finalement, le comité a donné en consultation un projet avec plusieurs variantes. Au vu des résultats, la direction syndicale et le comité se sont mis d'accord pour utiliser l'augmentation de la cotisation en vue de couvrir le déficit structurel uniquement. Dès 2013, le SEV a augmenté sa cotisation de base de CHF 2.40 par mois, créant ainsi une petite marge permettant de réaliser les prestations sans déficit durant les années à venir.

Quelques chiffres (en CHF 1000)

	2010	2011	2012
Produit d'exploitation	10 889	10 808	10 733
Charges d'exploitation	11 791	11 201	12 429
Résultat d'exploitation	-902	-393	-1 696
Activités accessoires	857	376	1 743
Résultat annuel	-45	-17	47
Nombre de collaborateurs	64	64	64
Nombre de postes à plein temps	50.55	50.65	50.90

Evolution de l'effectif des membres (situation au 31 décembre)

Catégorie	2008	2009	2010	2011	2012
Actifs	25 583*	25 622*	25 550*	25 638	25 320
Pensionnés	21 529	20 826	20 175	19 529	18 990
Total	47 112*	46 448*	45 725*	45 167	44 310
Modification par rapport à	-2.4 %	-1.41 %	-1.56 %	-1.22 %	-1.9 %

Adhésions et démissions

	2008	2009	2010	2011	2012
Nouvelles adhésions	1 496*	1 809*	1 560*	1 953	1 583
Démissions	1 531*	1 271*	1 311*	1 398	1 407
Décès	1 114	1 202	972	1 113	1 033
Résultat	-1 149*	-664*	-723*	-558	-857

* Incl. les externes

Texte d'orientation Syndicat

Le SEV – situation actuelle

Une nouvelle direction a été définie lors du dernier congrès: il s'agit d'examiner, sans toutefois parler directement de fusion, si des coopérations avec d'autres syndicats sont réalistes, qui mettent les membres au centre de leurs préoccupations. La coopération doit se limiter dans un premier temps à un niveau pratique (par exemple une infrastructure commune); l'objectif est d'avoir un effet sur les coûts. Des discussions ont été menées avec diverses organisations qui nous sont proches afin de sonder la situation; mais il n'y a pour l'instant pas de résultat concret.

Le SEV a beaucoup travaillé à son positionnement dans l'environnement syndical durant les deux dernières années et il a renforcé son engagement envers l'Union syndicale suisse. En conséquence, le SEV est considéré de plus en plus comme l'organisation syndicale la plus grande et la plus puissante du domaine des transports et il peut user de son influence de manière ciblée.

A l'interne, le SEV a réussi à appliquer sans grands problèmes la réforme des structures décidée lors du congrès 2009 (nouveau comité SEV et direction syndicale professionnelle). Grâce à cela il est devenu plus rapide dans ses décisions et plus efficace. Les diverses collaborations et projets de fusions entre sous-fédérations et sections sont des démarches positives que l'on peut également mentionner.

L'évolution de l'effectif des membres reste un thème important pour l'avenir: le SEV a pu freiner la baisse de l'effectif durant les deux dernières années, mais pas la stopper. L'effectif a légèrement augmenté au niveau des actifs (plus d'adhésions que de démissions) ce qui est très positif. Mais malheureusement le SEV doit compter avec environ 1000 décès

chaque année et c'est cela qui amène toujours des chiffres négatifs si l'on considère l'évolution totale de l'effectif.

Le SEV – directions pour l'avenir

Les directions visant à renforcer l'avenir du SEV et à le positionner le mieux possible peuvent être définies sur deux niveaux:

1. Vers l'extérieur: positionnement renforcé et coopération avec d'autres syndicats:

- Le SEV adopte une attitude combative et continue à renforcer son engagement au sein de l'Union syndicale suisse ainsi que sa position dans l'environnement syndical en tant que le Syndicat du personnel des transports
- Il continue à examiner de manière approfondie les possibilités de coopérations mettant les membres au centre des préoccupations et cas échéant, il conclut des accords avec d'autres syndicats. Les fusions n'ont pas la priorité, il s'agit plutôt de concevoir des coopérations à un niveau pratique afin de créer des synergies.

2. Vers l'intérieur: structures et recrutement des membres:

- Le SEV augmente son efficacité et son efficacité en examinant et en adaptant ses structures. La collaboration entre SEV, sous-fédérations et sections doit être intensifiée et ainsi renforcée. Cela permet au SEV d'être plus proche de ses membres et d'augmenter sa capacité de mobilisation.
- L'évolution de l'effectif des membres du SEV doit être redressée grâce à des campagnes de recrutement ciblées, un marketing des membres professionnel et un soutien des sections pour le recrutement.

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

Outre les revendications salariales et la durée du travail, la protection de la santé et la sécurité au travail sont les piliers de l'action syndicale dans les entreprises. La situation dans ce domaine est influencée par de nombreux facteurs, en particulier par la structure démographique en constante évolution et la flexibilisation (travail durant les week-ends, travail en équipes). Les catégories professionnelles en contact avec la clientèle sont de plus en plus souvent confrontées à l'agressivité de la société.

Des places de travail adaptées à l'âge et au genre des employés et conformes aux règles de l'ergonomie et aux découvertes scientifiques les plus récentes garantissent la sécurité et préviennent les atteintes à la santé. Les entreprises de transport doivent appliquer des mesures concrètes pour protéger le personnel des agressions psychiques et physiques. La Confédération, les cantons et les communes doivent aussi trouver des solutions politiques pour que la violence dans les transports publics diminue.

L'employeur a le rôle principal de la mise en place des mesures de protection contre les accidents et de sécurité au travail. Quant aux travailleurs, ils

doivent suivre les instructions et porter, par exemple, les équipements protecteurs mis à leur disposition.

La participation dans l'entreprise dans les domaines de la sécurité au travail et la protection de la santé est stipulée dans la Loi fédérale sur la participation. A cet égard, les commissions du personnel jouent un rôle primordial. Elles exercent leurs compétences légales sous forme de la consultation, pour autant qu'aucune autre forme de participation plus étendue n'ait été convenue.

Du fait que certains employeurs sont d'avis que ces thèmes ne devraient être traités que par les commissions du personnel et qu'ils ne sont pas l'affaire du syndicat, le SEV affirme ici sa volonté de traiter, aujourd'hui comme hier, la sécurité au travail et la protection de la santé.

- En collaboration directe avec les commissions du personnel;
- Par des activités des sections ou branches (campagnes de sensibilisation);
- En négociant des règlements adéquats ou en élargissant les réglementations de la CCT;
- Indirectement en siégeant dans divers organes,

comme par exemple la commission LDT ou dans le conseil d'administration de la SUVA, ou encore dans des commissions internes de l'USS;

- Grâce au lobbying politique lors de projets de lois ou de révisions;

Texte d'orientation Social

En Suisse, une grande pression est exercée sur l'édifice social depuis plusieurs années par les partis bourgeois et les associations économiques. Avec l'Union syndicale suisse, le SEV a beaucoup entrepris afin de lutter contre le démantèlement. La bataille contre le « vol des rentes » s'est soldée par une victoire mais pas celle contre le démantèlement de la Loi sur le chômage. Il est important que nous lancions nos propres initiatives afin de protéger l'Etat social suisse.

- En étant présent dans les médias ;

- Et aussi en dénonçant les abus aux autorités si aucune autre mesure prise n'est efficace.

AVS et AI

Le SEV s'oppose avec ses partenaires politiques et syndicaux à l'augmentation de l'âge de la retraite et aux baisses de prestations. L'AVS doit être renforcée. L'objectif est l'âge de retraite flexible et l'adaptation des rentes à l'indice mixte. Il faut en outre augmenter les rentes afin qu'elles assurent un revenu suffisant pour vivre, puisque cela figure dans la Constitution.

Le SEV travaille avec l'USS sur l'idée d'une AVS Plus qui vise à fixer des prestations différenciées. Pour les revenus jusqu'à 5 000 francs, l'AVS devrait se monter à 80%, jusqu'à 7 000 francs elle devrait être de 70% et au delà, de 60%. Les mêmes prestations doivent aussi être prévues pour l'assurance-invalidité.

Prévoyance professionnelle (caisses de pensions)

Suite à un lobbyisme de plusieurs années, le SEV a obtenu de la Confédération qu'elle verse une contribution à l'assainissement de la Caisse de pensions CFF. Cependant, le montant de 1,148 milliard de francs prévu ne résoudra pas complètement le problème puisque les réserves de fluctuation manquent toujours. Le personnel actif a apporté et apporte toujours une grande contribution à l'assainissement, et les pensionnés également puisqu'ils ne reçoivent plus de compensation du renchérissement depuis bien longtemps. Ni les actifs, ni les pensionnés ne peuvent encore augmenter leur contribution à l'assainissement. Les CFF, s'ils veulent rester un employeur attractif, doivent apporter une contribution supplémentaire. Ils doivent aussi prendre leurs responsabilités face à leurs anciens collaborateurs pensionnés.

De nombreuses autres caisses de pensions d'entreprises des transports publics sont également obligées de réaliser des assainissements coûteux. Le SEV soutient les mesures de la Confédération et des cantons lorsqu'elles sont nécessaires et incontournables, et il lutte pour qu'elles soient appliquées de manière supportable et sociale.

Au minimum, il veut obtenir une uniformité pour toutes les mesures: les employeurs doivent assumer leurs responsabilités au-delà du minimum légal.

Modèles de retraite anticipée et partielle

Le SEV constate que ses membres ont vraiment besoin de possibilités de retraite anticipée ou partielle. Cette attente apparaît surtout chez les collègues qui exercent des métiers physiquement contraignants et/ou qui sont soumis à des horaires irréguliers. Le SEV développe des modèles propres qui soient adaptés aux besoins de ses membres, en se basant sur l'ensemble des modèles déjà existants.



Le SEV participe à la récolte de signatures pour l'initiative sur les salaires minimums. En photo, le président SEV Giorgio Tuti lors de la remise des signatures

Initiative sur les salaires minimums

Une durée du travail élevée et des salaires misérables qui ne permettent pas de vivre décemment, ce thème préoccupe certaines branches du SEV en particulier. Dans la gastronomie ferroviaire et les remontées mécaniques par exemple, des bas salaires continuent à être versés. Ainsi, la moyenne des salaires dans les huit plus grandes entreprises de remontées mécaniques dans le canton des Grisons est de 3 480 francs. Avec l'initiative sur les salaires minimums, l'Union syndicale suisse veut promouvoir la conclusion de CCT et définir une limite inférieure pour les salaires. Le SEV participe activement à cette initiative: il va récolter au moins 14 000 signatures et s'engager dans le cadre de la campagne pour qu'aucun salaire en dessous de 4 000 francs ne soit versé.

Texte d'orientation Politique contractuelle

La politique contractuelle que le SEV s'est appliqué à suivre durant les 10 dernières années a porté ses fruits. Plus de 50 conventions d'entreprise, quatre conventions cadre cantonales et la convention cadre nationale pour le trafic voyageurs régional sur voie normale ont été conclues durant cette période.

CCT

Les conventions collectives de travail sont le seul instrument efficace pour protéger le personnel des transports publics d'une concurrence qui pourrait être faite à leurs dépens. L'environnement est défavorable: la pression sur les coûts augmente dans le domaine des transports publics, la protection sociale est attaquée dans les milieux politiques et la libéralisation reste au programme. La politique en faveur de la conclusion de CCT doit être poursuivie de manière conséquente car la pression sur les conventions collectives augmente également: le SEV est de plus en plus confronté, lors de «renouvellements», à des situations où les acquis ne peuvent être conservés qu'au prix de grands efforts et cela réduit les possibilités d'obtenir des améliorations. De nombreuses entreprises disposent de peu de marge pour les améliorations car la caisse de pensions leur coûte très cher. Cela touche naturellement aussi directement les collaboratrices et collaborateurs. Une attention particulière doit être accordée à la CCT CFF Cargo International.

Partout des conventions collectives de travail

Toutes les entreprises de transports publics n'ont pas une réglementation collective de leurs conditions de travail. Le SEV a comme objectif principal de remplacer durant les années à venir les derniers rè-

glements du personnel par des CCT. Les travaux pour conclure d'autres conventions cadre cantonales doivent être également poursuivis de manière intensive.

Déclaration de force obligatoire

Le SEV va activer l'extension sur tout le territoire national de la convention cadre pour voie normale. Les travaux concernant l'extension des conventions cadre cantonales doivent être poursuivis, du moins dans les cantons où toutes les entreprises de transports publics ne sont pas soumises à la convention cadre.

Encadrement et développement des CCT existantes

Le renouvellement des CCT existantes occupe de plus en plus le SEV. Jusqu'à présent, il a été possible d'enrayer la tendance visant à fixer des conditions de travail différenciées pour certaines catégories de personnel. Mais il faut s'attendre à ce que ce genre de revendications se multiplie avec la segmentation croissante du personnel. Si la révision de la LDT devait amener des détériorations des conditions de travail inévitables même en intervenant sur le plan politique, nous devons chercher à obtenir gain de cause par voie légale.

Il faudra en outre éviter que les CCT existantes soient sapées par l'externalisation croissante de certains travaux ou par l'engagement de personnel temporaire et d'entreprises tierces.

La lutte contre les détériorations ne doit pas constituer notre seul objectif. Le SEV doit également donner ses propres impulsions. Par exemple, la cinquième semaine de vacances doit être ancrée dans toutes les CCT, et de nouvelles possibilités de retraite anticipée ou flexible doivent être proposées. Le thème des postes de travail protégés a également une place importante.

Texte d'orientation Politique des transports

Deux tendances sont perceptibles dans la politique suisse des transports. D'une part, les perspectives financières sont mauvaises aussi bien pour le rail que pour la route car les moyens prévus par la loi ne suffisent pas pour l'assainissement et l'extension des infrastructures. D'autre part, les associations économiques ont de plus en plus d'influence sur la politique des transports et de ce fait, l'économie de marché donne une impulsion qui remet en question le service public.

Financement de l'infrastructure

Du point de vue syndical, un financement de l'infrastructure ferroviaire assuré sur le long terme est le thème qui dominera les discussions liées à la politique nationale des transports durant les deux prochaines années. L'objectif du SEV est de transmettre à tous les niveaux politiques les revendications des collaboratrices et collaborateurs des entreprises à ce propos et que celles-ci soient prises en considération. Le SEV soigne constamment ses relations avec les autres organisations, avec les porte-paroles des transports publics ainsi qu'avec les

membres du Parlement. Afin de pouvoir offrir des postes de travail convenablement payés, les transports publics doivent disposer de moyens financiers suffisants.



L'infrastructure n'est pas seule à avoir besoin d'investissements, il faut aussi suffisamment de moyens financiers pour l'entretien

L'initiative TP et son contre-projet

Le Conseil fédéral a présenté sa vision du futur financement de l'infrastructure ferroviaire, vision qui tient lieu de contre-projet à l'initiative TP. Le point positif du projet de fonds d'infrastructure ferroviaire du Conseil fédéral est que ce nouveau fonds, ni li-

mité dans le temps ni restreint à certains projets précis, remplace de manière appropriée le fonds FTP dont la durée est limitée. Que les sources de financement disponibles jusqu'à ce jour pour les NLFA et Rail 2000 doivent aussi alimenter le nouveau fonds est également un fait positif. Il est juste que le nouveau fonds ne doive pas seulement garantir la construction mais aussi l'exploitation, l'entretien, le maintien de l'infrastructure et le développement de l'ensemble du réseau ferroviaire. Mais pour tout cela, les moyens financiers envisagés sont clairement insuffisants et le remboursement de la dette accumulée représente une charge déraisonnable. C'est pourquoi le SEV se fait fort de désendetter le fonds, d'augmenter la part de l'impôt sur les huiles minérales et de faire participer au financement toutes celles et ceux qui bénéficient des transports publics.

Service public

Le SEV se déclare partie intégrante du service public. Pour le SEV, ce dernier doit offrir des prestations de bases sûres, efficaces, étendues sur toute la Suisse et de bonne qualité. Ces prestations doivent être à disposition de toutes les couches sociales, de tous les milieux économiques et de toutes les régions du pays avec des principes uniformes et des prix raisonnables.

Personnel et productivité

La concurrence ne doit pas être réalisée sur le dos du personnel. La course incessante pour augmenter la productivité est dangereuse pour les entreprises où les salaires représentent la moitié des coûts et cela peut s'avérer contre-productif. Les objectifs ambitieux ne peuvent être atteints qu'avec le soutien d'un personnel suffisamment bien formé et bien rémunéré.

Après la construction vient l'entretien

L'entretien du réseau ferroviaire a été délaissé à cause du manque de moyens et de ressources. Sur la durée, cela peut avoir des répercussions dévastatrices sur la qualité du trafic en Suisse. Aujourd'hui déjà, la capacité du réseau s'approche toujours plus de ses limites. La charge du réseau qui s'accroît menace la stabilité du système et augmente les ralentissements, ce qui se répercute sur le bon fonctionnement de l'horaire cadencé. Le SEV s'engage pour que l'on accorde à l'entretien la même priorité qu'aux prestigieuses constructions de nouveaux tronçons qui, soit dit en passant, doivent aussi être entretenus une fois leur construction terminée.

Quels projets ?

Le SEV ne s'exprime pas sur la concurrence entre les projets d'extension. La préférence doit être donnée à ceux qui sont d'une plus grande utilité pour l'ensemble du système. Le trafic marchandises doit absolument être inclus dans ces réflexions. Sur les chantiers, les besoins du personnel doivent être pris en considération. Un chemin d'accès sûr, des places de travail couvertes, des locaux pour les pauses et les temps de repos ne sont que quelques mots-clés à ce sujet.



Pour vos marchandises, le rail! Remise de la pétition «Stop aux coupes drastiques dans le trafic par wagons complets» au siège de CFF Cargo à Bâle

Mises au concours seulement dans des cas d'exception

Le SEV veut conserver le système d'entreprise intégrée car il a fait ses preuves. Il plaide de ce fait lui aussi pour que l'organe responsable de l'octroi des sillons fasse partie de la Confédération et il s'oppose aux démarches visant à étendre la libéralisation. Les mises au concours générales dans les secteurs des bus et du chemin de fer ne sont pas une bonne méthode. Le SEV salue la direction donnée au Parlement par la Réforme des chemins de fer 2 (deuxième phase), qui exprime la volonté d'édicter une loi stipulant qu'il faut recourir aux mises au concours seulement dans des cas rares et clairement définis.

Pour vos marchandises, le rail

L'objectif intermédiaire du transfert du trafic marchandises (1 million de camions au maximum en 2011) et le mandat de l'Initiative des Alpes (65000 camions au maximum après l'ouverture du tunnel de base du Gothard) doivent impérativement être remplis. La bourse du transit alpin doit être rapidement mise en œuvre. Cet instrument, qui doit limiter le trafic marchandises routier à travers les Alpes par la vente aux enchères et l'échange des droits de transit, est actuellement en discussion dans le cadre de la politique des transports européenne. Le SEV, en tant que membre de l'Initiative des Alpes, s'engage pour cette idée progressiste.

Texte d'orientation Europe

Les transports publics suisses sont dépendants à bien des points de vue de la politique des transports de l'Union européenne. En effet, les questions comme l'ouverture du marché, la complète séparation de l'infrastructure et de l'exploitation ainsi que la concurrence en trafic voyageurs en particulier sont discutées par l'UE et les bases sont ainsi déjà jetées. En 2001, l'UE a accepté le premier des trois paquets ferroviaires qui est actuellement remanié. En outre, on a pu constater que le cours de la monnaie européenne influence la rentabilité du trafic marchandises suisse. Il est donc inévitable que la Suisse exprime sans trop attendre sa vision des choses au niveau européen.

Remaniement et réédition du premier paquet ferroviaire de l'UE

L'Union européenne a lancé la discussion sur une nouvelle vision globale du paysage ferroviaire. La tendance se résume par: concurrence, concurrence, concurrence. Le SEV, en tant que membre de l'ETF (Fédération européenne des travailleurs des transports) s'oppose avec véhémence contre ce courant. L'ETF veut éviter une libéralisation du trafic voyageurs par rail qui risquerait d'engendrer une pénurie pour les usagers et mettrait en danger les places de travail. Elle s'engage contre la concurrence dans le trafic voyageurs par rail afin d'éviter une privatisation des bénéfices et une socialisation des déficits. Elle tente en outre de stopper le dumping salarial et social ainsi que les péjorations en matière de temps de travail en prônant la fixation de standards sociaux et la protection des travailleurs lors des mises au concours de prestations de transports publics sur la route et le rail.

Livre blanc et stratégie européenne pour les transports

Il y a peu de temps, l'UE a présenté l'horizon de la politique des transports des 40 prochaines années.

Une augmentation du trafic ferroviaire et fluvial, des liaisons européennes meilleures et plus rapides et des véhicules respectant l'environnement constituent les éléments-clés de la stratégie des transports de la commission européenne. Selon elle, il ne devra plus y avoir de voitures à moteur conventionnel d'ici 2050 dans les villes européennes, les émissions de CO₂ des bateaux devront avoir baissé de 40 pour-cent et la moitié du trafic voyageurs et marchandises entre les villes devra être transféré sur le rail ou les bateaux. Au total, la pollution liée au trafic devra baisser de 60 pour-cent d'ici 2050.

Même si, contrairement aux craintes formulées par le passé, ces idées confèrent au trafic ferroviaire une position importante, il faudra dans les prochaines discussions une grande attention et la pression nécessaire pour que le principe de la co-modalité soit introduit de manière à ce que le trafic collectif reste au premier plan et que le trafic individuel ne soit promu que là où il n'y a pas d'autre alternative sensée. Lorsqu'il s'agira d'édicter les lois correspondantes, le savoir-faire suisse (et syndical) pourra être utile.

Places de travail et transfert du trafic en danger

Non seulement l'économie d'exportation et le tourisme mais aussi le trafic marchandises par rail sont massivement touchés par le cours très bas de l'euro. Les prix sont la plupart du temps fixés en euros, or les coûts liés au transport sont bien souvent réglés en francs. Cela met en danger les postes de travail en Suisse. Si le rail devait adapter ses prix par rapport aux coûts réels, on pourrait redouter un transfert du trafic vers la route. Le SEV s'engage de ce fait pour que la Banque nationale et le Conseil fédéral se saisissent de mesures sévères pour ramener les cours de l'euro et du franc à un certain équilibre.

Délégation du SEV à la manif de l'ETF à Bruxelles, en mai 2011

Olivier Barraud

