



2025

KONGRESS
CONGRÈS
CONGRESSO

Unterlagen
Documents
Documenti

Contenu

Bienvenue à Berne

Organisation

Ordre du jour

Déroulement

Règlement de séance

Procédure de vote

Elections

La présidence du comité

La direction syndicale

La commission de gestion (CG)

Rapport social 2022 – 2025

Propositions de la commission de gestion (CG)

Textes d'orientation 2025 – 2029

Politique syndicale et contractuelle

Protection de la santé et sécurité au travail

Politique sociale

Numérisation et automatisation / IA

Politique des transports

Propositions au congrès

Nouvelles propositions au congrès

Propositions au congrès en suspens à classer

Propositions au congrès en suspens

Propositions au congrès liquidées ou pas appliquées

Révision des statuts et règlements

Formulaire intervention au congrès



SEV Secrétariat central
 Steinerstrasse 35
 Case postale 1008
 3000 Berne 6

Téléphone +41 31 357 57 57
 info@sev-online.ch
 www.sev-online.ch

Information importante : fermeture du pont du Kornhaus

En raison de travaux d'assainissement, le pont du Kornhaus sera fermé au trafic motorisé pendant un certain temps. Notre congrès se déroulera à ce moment et sera concerné par cette fermeture. Cependant, le Kursaal de Berne restera facilement accessible. Des changements interviendront pour la circulation routière dans ce secteur, de même que les transports publics.

Accès au Kursaal de Berne:

1. A pied et à vélo: comme d'habitude via le pont du Kornhaus.
2. Avec les transports publics:
 - Depuis la gare de Berne, un bus de remplacement de la ligne de tram 9 (ligne 9A, direction Schönburg/Viktoriaplatz) vous emmènera jusqu'à Viktoriaplatz.
 - Au rond-point, prendre à gauche dans Kornhausstrasse en direction du pont du Kornhaus.
 - Après environ 260 mètres, l'entrée du Kursaal de Berne se trouvera sur votre droite.



Accès en voiture:

1. Depuis l'autoroute: prendre la sortie Wankdorf.
2. Depuis le centre-ville:
 - Emprunter le pont de Lorraine.
 - Tourner à droite dans Viktoriarain jusqu'au rond-point Viktoriaplatz.

Prendre à droite dans Kornhausstrasse, puis de nouveau à droite dans Schänzlihalde jusqu'au parking.





2025 KONGRESS CONGRÈS CONGRESSO

Simultanübersetzung	1
Traduction simultanée	2
Traduzione simultanea	3

Anweisungen Free WLAN

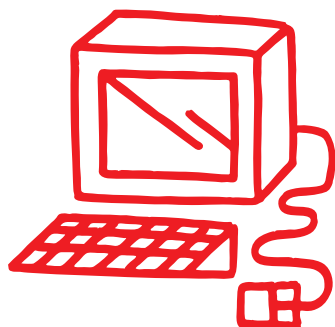
1. Aktivieren Sie das WLAN
2. Wählen Sie das WLAN Netzwerk «Free Swissôtel Kursaal Bern»
3. Öffnen Sie den Webbrowser
4. Rufen Sie die Login-Seite www.pwlan.ch auf
5. Wählen Sie «Free SMS Login» und geben Sie Ihre Mobiltelefonnummer ein
6. Sie erhalten ein Passwort per SMS
7. Folgen Sie den Anweisungen

Instructions WIFI gratuit

1. Activer le Wi-Fi
2. Sélectionnez le réseau WLAN «Free Swissôtel Kursaal Bern»
3. Ouvrez le navigateur Web.
4. Aller sur la page internet suivante : www.pwlan.ch
5. Cliquez sur «Free SMS Login» et entrez votre numéro de téléphone mobile
6. Vous recevrez un mot de passe par SMS
7. Suivez les instructions.

Istruzioni Free WI-FI

1. Attiva il WI-FI
2. Scegli la rete WI-FI «Free Swissôtel Kursaal Bern»
3. Apri il browser web
4. Vai alla pagina Login www.pwlan.ch
5. Scegli «Free SMS Login» ed inserisci il tuo numero di cellulare
6. Riceverai un SMS con la password
7. Segui le istruzioni





SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

1

Bienvenue à Berne

Bienvenue à Berne

Les transports publics sont sous pression : si l'on en croit le Conseil fédéral, il faudrait économiser massivement à moyen terme dans le transport régional de voyageurs. Ceci serait toutefois une avancée fatale dans la mauvaise direction : les transports publics sont importants non seulement sur le plan écologique mais aussi sur le plan social, et pour le trafic d'agglomération ils sont l'un des moyens de transport les plus efficaces. Les transports publics sont la colonne vertébrale de la mobilité durable et sans eux, nous ne pourrions tout simplement pas atteindre nos objectifs climatiques. Afin que les personnes utilisent de manière accrue les transports publics, il est primordial de rendre le réseau plus attrayant et fiable. Pour cela, les transports publics doivent absolument s'appuyer sur des conditions-cadre de qualité, aussi bien pour le trafic d'agglomération que dans le trafic régional et grandes lignes.



Mis à part l'infrastructure et les véhicules, en particulier le personnel des transports publics en souffre lorsque l'on fait des économies, même s'il est un maillon important du service public. Quels que soient les moyens utilisés, à terme c'est le personnel qui en pâtit. Parce que finalement le personnel doit absorber toutes ces économies réalisées ailleurs. Et votre travail dans les transports publics n'est pas facile, aujourd'hui déjà.

Nous, qui sommes votre clientèle, ne vous facilitons pas la tâche au quotidien : parfois dans les transports publics, nous oublions les bonnes manières. Malgré tout, vous nous menez à bon port, jour après jour, de manière fiable, sûre, ponctuelle, pour que nous puissions nous rendre à l'école, au travail, au ski ou au concert. Cela ne va pas de soi, surtout au jour d'aujourd'hui : beaucoup de problèmes sociétaux surgissent de plus en plus dans les lieux publics et vous êtes naturellement touchés, de même que l'ensemble des transports publics. Il est extrêmement important d'apprendre à vivre avec de telles situations et de recevoir la protection nécessaire : les personnes qui assument autant de responsabilités envers d'autres dans leur profession doivent rester en bonne santé et doivent pouvoir exécuter leur travail en toute sécurité. Les organisations syndicales sont là pour garantir les conditions de travail nécessaires. Je les remercie pour leur engagement pour et dans les transports publics. Je vous souhaite la bienvenue au centre politique de Suisse, et vous souhaite plein succès pour votre congrès au Kursaal de Berne.

Marieke Kruit
Maire de la ville



Secrétariat central SEV
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

2

Organisation

Organisation

Bureau du congrès: Isabelle Magrini (031 357 57 12).

Titre de transport

Les délégué·es utiliseront leur abonnement habituel pour se rendre de leur domicile au congrès ainsi que pour le retour. Les participant·es au congrès qui n'ont pas d'abonnement prennent un billet demi-tarif ou le billet qui leur est nécessaire. Celui-ci leur sera remboursé. Les délégué·es de la sous-fédération PV recevront une carte journalière.

BERNMOBIL (zones 100/101)

BERNMOBIL accorde aux participant·es du congrès la liberté de parcours dans les zones 100/101. Les délégué·es doivent présenter leur carte de congressiste. Celle-ci est jointe aux documents du congrès qui sont envoyés par le secrétariat central SEV aux délégué·es.

Logement et repas assemblée des délégué·es et congrès

Pour les participant·es aux assemblées des délégué·es qui sont aussi délégué·es au congrès, nous avons prévu un hébergement avec petit-déjeuner pour les nuits du 11 au 13 juin 2025. En ce qui concerne les délégué·es de Berne et région qui ont un temps de trajet allant jusqu'à 90 minutes, aucun hébergement à l'hôtel n'est prévu. Les sous-fédérations peuvent toutefois décider si elles souhaitent organiser une nuitée pour ces délégué·es.

Les repas du soir du 11 juin 2025 sont organisés en accord avec les sous-fédérations.

Tou·tes les participant·es au congrès partageront un repas de midi en commun le 12 juin 2025 au Kursaal, et le soir se déroulera le banquet officiel du congrès avec tou·tes les délégué·es et les invité·es, également au Kursaal.

Sur la carte de congressiste se trouve le nom de l'hôtel prévu pour l'hébergement. Il est recommandé de prendre sa chambre d'hôtel directement à l'arrivée à Berne ou au plus tard après l'assemblée des délégué·es.

Dans le cas d'une annulation à court terme (moins de 10 jours avant le congrès), les frais d'hébergement seront refacturés.



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

2

Organisation

Délégué·es

Le congrès est l'autorité suprême du SEV. Il est constitué de

- 2 délégué·es pour chacune des sous-fédérations.
- 2 délégué·es par commission. Ils·elles ne doivent pas appartenir à la même sous-fédération.
- Autant de délégué·es des sections qu'il faut pour que le nombre total de 250 délégué·es soit atteint. Ceux-ci sont attribués aux sous-fédérations et aux sections sans sous-fédération sur la base des cotisations versées (cotisation SEV de base).

Le congrès compte ainsi 250 délégué·es avec droit de vote.

Autres participants

Les membres et remplaçant·es du comité, de la direction syndicale et de la commission de gestion SEV, ainsi que les secrétaires syndicaux·cales participent d'office au congrès. Ils ont voix consultative mais ne sont pas éligibles comme délégué·es (article 14.7 des statuts SEV).

La liste des participant·es au congrès pourra être téléchargée peu avant le congrès (sev-online: rubrique congrès 2025). En plus, le jour du congrès une quantité limitée d'exemplaires de cette liste sera disponible sur place sous forme papier.

Salle de congrès

Le congrès a lieu dans l'Arena du Kursaal à Berne.

Les délibérations sont traduites simultanément dans les trois langues nationales.

Vestiaire

Un vestiaire surveillé est à disposition (Forum Est). Veuillez ne pas prendre vos vestes ni vos bagages dans la salle de l'Arena mais les déposer au préalable au vestiaire.



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

2 Organisation

Assemblées des délégué·es

Mercredi 11 juin 2025

Les assemblées des délégué·es des sous-fédérations se déroulent d'après le propre programme de chaque sous-fédération (article 12 du règlement sur les organisations internes du SEV).

Lieu des réunions

AS	Hôtel Stadthaus, Burgdorf
BAU	Tramdepot, Berne
LPV	Hôtel Bern, Berne
PV	Centre Löwenberg, Morat
RPV	Novotel, Berne
TS	Hôtel Linde, Stettlen b. Bern
VPT	Unia, Berne
ZPV	Hôtel Hirschen, Langnau i/E

Liste des hôtels

*AS	Hôtel Stadthaus Burgdorf, Kirchbühl 2, 3400 Burgdorf	034 428 80 00
	Hôtel Berchtold, Bahnhofstrasse 90, 3401 Burgdorf	034 428 48 28
BAU	Hôtel Kreuz, Zeughausgasse 41, 3011 Berne	031 329 95 95
LPV	Hôtel Bern, Zeughausgasse 9, 3011 Berne	031 329 22 22
PV	Centre Löwenberg, Löwenberg 45B, 3280 Morat	051 285 74 11
RPV	Hôtel Ibis, Am Guisanplatz 4, 3014 Berne	031 335 12 00
TS	Hôtel Linde, Bernstrasse 59, 3066 Stettlen b. Bern	031 931 85 86
VPT	Moxy Bern Expo, Trüsselstrasse 4, 3014 Berne	031 537 23 00
ZPV	Hôtel Hirschen, Dorfstrasse 17, 3550 Langnau i/E	034 402 15 17
*GATA	Hôtel Bern, Zeughausgasse 9, 3011 Berne	031 329 22 22
	Hôtel Kreuz, Zeughausgasse 41, 3011 Berne	031 329 95 95

*Sur la carte de congressiste figure l'hôtel attribué.



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

2 Organisation

Indemnités aux congressistes

Pour les repas qui sont pris en charge par le SEV (repas de midi, du soir, pauses), aucun remboursement de frais n'est effectué.

En ce qui concerne les **assemblées des délégué·es**, selon le règlement sur les organisations internes et les commissions du SEV, le SEV prend en charge l'indemnité journalière (CHF 40.00 par délégué·e) pour le nombre de délégué·es auxquels la sous-fédération a droit. Les sous-fédérations sont libres de verser l'indemnité aux délégué·es ou de leur payer une partie ou l'entier des coûts du repas de midi lors de l'assemblée des délégué·es.

Les éventuels frais de transport seront remboursés avec l'indemnité pour l'assemblée des délégué·es par le caissier central ou la caissière centrale avant ou après l'assemblée des délégué·es du mercredi 11 juin 2025.

Tou·tes les participant·es au congrès partageront un repas de midi en commun le 12 juin 2025 au Kursaal, et le soir se déroulera le banquet officiel du congrès avec tou·tes les délégué·es et les invité·es, également au Kursaal. Le SEV prend à sa charge tous les frais des boissons non alcoolisées.

Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

3 **Ordre du jour / Déroulement du congrès / Règlement de séance / Procédure de vote**

Ordre du jour

- 1. Ouverture du congrès**
- 2. Vérification des mandats**
- 3. Election des scrutateurs·trices et de la secrétaire du jour**
- 4. Procès-verbal du 81e congrès ordinaire du 27 octobre 2022**
- 5. Exposé du président SEV**
- 6. Elections**
 - 6.1. Présidence du comité SEV; période administrative 2025 – 2029**
 - 6.2. Direction syndicale SEV; période administrative 2025 – 2029**
 - 6.3. Commission de gestion SEV (CG SEV)**
- 7. Rapport social SEV 2022 – 2025**
- 8. Proposition de la commission de gestion SEV**
- 9. Textes d'orientation SEV 2025 – 2029**
- 10. Propositions au congrès**
- 11. Révision des statuts et règlements SEV**
- 12. Résolutions**
- 13. Divers**



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

3 Ordre du jour / Déroulement du congrès / Règlement de séance / Procédure de vote

Déroulement du congrès

Jeudi 12 juin 2025

08.30 heures	Ouverture du congrès
12.00 heures	Repas en commun pour les participant·es au congrès, au Kursaal
13.30 heures	Reprise de la séance
17.00 heures	Clôture du congrès (prévision)
 19.00 heures	 Banquet du congrès à l'Arena du Kursaal

Vendredi 13 juin 2025

08.30 heures	Début du 2ème jour du congrès
13.00 heures	Clôture du congrès (prévision)

Toutes les pauses durant le congrès seront annoncées par la présidence du congrès.



3 **Ordre du jour / Déroulement du congrès / Règlement de séance / Procédure de vote**

1. Les délégué·es porteurs·euses d'une carte de congressiste bleue ont le droit de vote.
2. Les participant·es muni·es d'une carte de congressiste bleue ou blanche peuvent prendre part à la discussion.
3. Seuls les délégué·es porteurs·euses d'une carte de congressiste bleue peuvent présenter des propositions.
4. Les demandes d'intervention doivent être adressées par écrit à la table prévue à cet effet. Les motions d'ordre doivent être clairement désignées comme telles.
5. La prise de parole est limitée à 5 minutes. Aucun·e orateur·trice ne peut prendre la parole plus de deux fois sur le même sujet. Les ajouts personnels sont autorisés à la fin des débats seulement.
6. Pour faciliter la tâche des traducteurs·trices, les orateurs·trices doivent remettre leurs manuscrits à la table des interventions.
7. Les propositions urgentes selon art. 10.5 du règlement de gestion SEV doivent être présentées par écrit.
8. Les propositions incontestées ne doivent pas être motivées.
9. La procédure prévue à l'art. 8 du règlement de gestion SEV est applicable à toutes les votations et élections.



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

3

Ordre du jour / Déroulement du congrès / Règlement de séance / Procédure de vote

Procédure pour les votations

Règlement de gestion SEV

Article 8 – Organisation du syndicat

8.1 Lors des **votations**, la procédure suivante est valable dans tous les organes du SEV et dans ses organisations internes:

- Chaque délégué·e (resp. chaque membre), à l'exception du comité SEV, ne dispose que d'une voix.
- Sur des affaires qui les concernent personnellement, les intéressé·es ne votent pas.
- En règle générale, la votation se fait à main levée. Elle se fait cependant à bulletin secret sur demande de 10 pour-cent des membres présents ayant droit de vote.
- Lorsqu'une proposition n'est pas contestée, elle est acceptée.
- Si, lors des votations, le résultat est évident, il n'est pas nécessaire de déterminer exactement le nombre de voix – à moins qu'il soit expressément demandé.
- La décision est prise à la majorité absolue des votant·es (pour autant que les statuts ou les règlements ne prévoient pas une autre règle). Pour le calcul, on ne tient pas compte des abstentions, ni des bulletins nuls et blancs.
- En cas de votation sur plusieurs propositions concernant le même objet, si aucune n'obtient la majorité absolue, celle qui a recueilli le moins de voix est éliminée.
- En cas d'égalité des voix, le président ou la présidente les départage (excepté congrès SEV).
- Des propositions tendant à reconsidérer une décision prise ne sont admises que pendant la même séance. Il faut la majorité des deux tiers.
- L'assemblée vote immédiatement sur les motions d'ordre. Peuvent s'exprimer au maximum un·e orateur·trice pour et un·e contre.
- Les propositions présentées occasionnellement à la séance/assemblée ne peuvent être traitées que si les deux tiers des participant·es avec droit de vote les déclarent urgentes.

8.2 Lors d'**élections**, la procédure suivante est valable dans tous les organes du SEV et dans ses organisations internes:

- Chaque délégué·e (resp. chaque membre), à l'exception du comité SEV, ne dispose que d'une voix.
- L'élection se fait à main levée. Elle se fait cependant à bulletin secret sur demande de 10 pour-cent des ayants-droit au vote.
- Si le résultat est évident, il n'est pas nécessaire de déterminer exactement le nombre de voix – à moins qu'il le soit expressément demandé.
- Lorsqu'il y a le même nombre de candidat·es proposé·es que de sièges à repourvoir, ils·elles sont élu·es tacitement. Sont exclues les élections au congrès SEV.
- S'il y a davantage de candidat·es que de sièges à repourvoir, les élections ont lieu à la majorité absolue au premier tour, ensuite à la majorité relative des votant·es et bulletins blancs. Pour le calcul de la majorité absolue, on ne tient pas compte des abstentions, des bulletins nuls et blancs.
- Au deuxième tour, il doit rester au maximum deux fois autant de candidat·es que de sièges à repourvoir, à savoir ceux·celles qui ont obtenu le nombre le plus élevé de suffrages.
- En cas d'égalité des voix, l'élection est répétée ; s'il y a de nouveau égalité des voix, on procède par tirage au sort.
- On ne peut revenir sur des élections.



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

6

Elections

Les bases

Les modalités en matière d'élections reposent sur les chiffres suivants des statuts SEV et du règlement de gestion SEV:

Article 14.1 des statuts SEV : Les tâches du congrès

Elections ou révocations:

- de la présidente ou du président SEV ainsi que de trois vice-présidentes ou vice-présidents au maximum, de l'administratrice ou de l'administrateur des finances, pour une période administrative selon le règlement de gestion SEV (article 17). Ils sont rééligibles.
- de la présidente ou du président du comité SEV et de la vice-présidente ou du vice-président du comité SEV selon l'article 14.4.
- (...)
- de la commission de gestion SEV

Article 14.4 des statuts SEV : La présidence du congrès

La présidence du congrès est constituée de la présidente ou du président et de la vice-présidente ou du vice-président du comité SEV. La période administrative s'étend sur deux ans. Elle peut être prolongée de deux périodes administratives (six ans au total).

Article 12.1 du règlement de gestion SEV : La direction syndicale

La direction syndicale se compose de:

- la présidente ou le président du SEV
- 3 vice-présidentes ou vice-présidents au maximum
- l'administratrice ou l'administrateur des finances

Article 17.1 des statuts SEV : La commission de gestion SEV

La commission de gestion est formée de 5 membres et de 2 membres remplaçants. Ceux-ci sont élus par le congrès pour une période de quatre ans, sur proposition des sous-fédérations et des commissions. Ils sont rééligibles pour une nouvelle période de quatre ans. Les sous-fédérations et les commissions veillent à une représentation équitable des régions linguistiques et des sexes.

Article 17 du règlement de gestion SEV : La période administrative

La période administrative des autorités du SEV dure quatre ans. Une nouvelle période administrative commence le 1er janvier des années 2017, 2021, 2025, 2029, 2033 etc.

1. Election d'une nouvelle présidence du comité SEV

Au congrès 2025, le président du comité, Danilo Tonina, ainsi que le vice-président du comité, Peter Käßler, auront tous deux atteint le nombre maximal d'années dans leur fonction.

Il incombe au congrès SEV de nommer une nouvelle présidence et vice-présidence pour la période administrative 2025 - 2029. Cette dernière dure d'un congrès à l'autre.

Le comité SEV soumet au congrès SEV la proposition d'élection suivante :

- Président du comité SEV: René Schnegg (VPT)
- Vice-présidente du comité SEV : Hanny Weissmüller (LPV)

2. Elections générales de la direction syndicale SEV

Pour les membres de la direction syndicale SEV, une nouvelle période administrative commence comme stipulé sous l'article 17 du règlement de gestion SEV.

Le comité SEV soumet au congrès SEV les candidatures suivantes:

- Matthias Hartwich, président SEV (sortant)
- Patrick Kummer, vice-président SEV (nouveau)
- Barbara Keller, co-vice-présidente SEV (nouvelle)
- Pablo Guarino, co-vice-président SEV (nouveau)
- Aroldo Cambi, administrateur des finances SEV (sortant)

3. La commission de gestion (CG) SEV

La durée de la période administrative pour les membres de la CG est de 4 ans. Ils sont rééligibles pour une nouvelle période de quatre ans. Elle va d'un congrès à l'autre.

Les candidat·es qui se présentent pour élection dans la CG lors du prochain congrès doivent être proposé·es/confirmé·es par l'assemblée des délégué·es de leur sous-fédération, resp. par un organe représentatif de leur commission. Si davantage de candidat·es sont proposé·es que le nombre de sièges à pourvoir, des élections se dérouleront lors du congrès.

Les propositions de candidatures suivantes seront soumises au congrès SEV par les diverses sous-fédérations:

- membre ordinaire: Diana Oertig, AS (sortante)
- membre ordinaire: Urs Frank, LPV (sortant)
- membre ordinaire: René Läubli, PV (sortant)
- membre ordinaire: Richard Schlegel, RPV (sortant)
- membre ordinaire: Reto Brehm, AS (nouveau, jusqu'à présent membre remplaçant)
- membre remplaçant: Ilir Xhelili, TS (sortant)
- membre remplaçant: Michel Roth, LPV (nouveau)
- membre remplaçant: Philippe Schibli, BAU (nouveau)



Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti

SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

6

Election

Président du comité SEV



Le comité SEV propose la candidature de:

René Schnegg

Année de naissance 1966

- Membre SEV depuis 2002
- Chef de team au service de contrôle chez RBS
- Vice-président VPT depuis 2021
- 2004-2008 Vice-président de section SEV/VPT RBS
- 2008-2024 Président de section SEV/VPT RBS
- Membre du comité d'organisation du centenaire du SEV en 2019
- Membre du comité SEV depuis 2021



Secrétariat central SEV
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

6

Election

Vice-présidente du comité SEV



Le comité SEV propose la candidature de:

Hanny Weissmüller

Année de naissance 1973

- Membre SEV depuis 2017
- Mécanicienne de locs catégorie B
- Présidente centrale LPV depuis 2021
- Membre du comité SEV depuis 2019
- Déléguée USS
- Membre du Conseil de fondation de la Caisse de pensions SEV
- Membre du comité de l'Union syndicale du Haut-Valais
- Membre du comité du fonds du personnel des locs
- Membre du comité de l'Association pour la formation professionnelle supérieure des mécaniciennes et mécaniciens de locomotives
- Membre du comité directeur du personnel des locs de l'ETF
- Membre de la commission des femmes SEV
- Membre de la commission féministe USS



Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti

SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

6

Elections

Président SEV



Le comité SEV propose la candidature de :

Matthias Hartwich

Année de naissance 1967

- Président SEV et membre de la direction syndicale SEV depuis 2023 (élection par le congrès 2022)
- Membre du comité exécutif de l'ETF



Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti

SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

Elections

Vice-président SEV



Le comité SEV propose l'élection de:

Patrick Kummer

Année de naissance 1989

- Vice-président SEV et membre de la direction syndicale SEV depuis le 1.10.23 (élection intérimaire par le comité SEV)
- Direction du dossier CFF
- Secrétaire syndical SEV depuis 2019



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

6

Elections

Co-vice-présidence SEV



Le comité SEV propose la candidature de:

Barbara Keller

Année de naissance 1993

- Depuis 2022 responsable de la communication, de la levée de fonds et du support chez Caritas Berne, auparavant spécialiste de la communication chez Unia Suisse
- Expérience dans le lancement et la direction de campagnes politiques et syndicales
- Diplôme en management d'administration publique et d'organisations à but non lucratif



Le comité SEV propose la candidature de:

Pablo Guarino

Année de naissance 1988

- Secrétaire syndical SEV depuis 2019
- Prise en charge de divers dossiers ETC et encadrement de sections VPT en Suisse romande, et dans cette fonction, responsabilité stratégique pour les processus de négociation
- Juriste; collaborateur du centre de compétence juridique du SEV



Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti

SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

6

Elections

Administrateur des finances SEV



Le comité SEV propose la candidature de :

Aroldo Cambi

Année de naissance 1968

- Administrateur des finances SEV et membre de la direction syndicale SEV depuis 2012
- Responsable de la Caisse de pensions SEV
- Membre du Conseil de fondation de la Caisse de pensions CFF



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

6

Elections

Commission de gestion (CG) SEV; membre ordinaire



La sous-fédération AS propose la candidature de:

Diana Oertig

Année de naissance 1965

- Membre SEV depuis 1981
- Déléguée conférence CCT CFF/CFF Cargo depuis 2002
- Caissière de la section AS Ost depuis 2003
- Conseillère à la clientèle CFF, St-Gall
- Cheffe d'intervention et conseillère de crise Care CFF depuis 2000
- Membre de la CoPe trafic voyageurs CFF depuis 2005
- Déléguée des genres à la CoPe CFF depuis 2005
- Secrétaire de la CoPe trafic voyageurs CFF depuis 2010
- Personne de confiance trafic voyageurs, Système d'annonce confidentiel CFF, depuis 2011
- Membre CoPe Groupe CFF depuis 2023
- Membre ordinaire CG SEV depuis 2019



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

6

Elections

Commission de gestion (CG) SEV; membre ordinaire



La sous-fédération LPV propose la candidature de:

Urs Frank

Année de naissance 1964

- Membre SEV depuis 1989
- Mécanicien de locomotive CFF
- Président de section LPV Mittelland (2011-2025)
- Délégué à la conférence CCT et à la commission CCT CFF
- Membre de la CoPe trafic voyageurs CFF depuis 2015 et conduite des trains depuis 2020
- Membre remplaçant de la CG SEV depuis 2017



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

6

Elections

Commission de gestion (CG) SEV; membre ordinaire



La sous-fédération PV propose la candidature de:

René Läubli

Année de naissance 1944

- Membre SEV depuis 1967
- Mécanicien de locomotive CFF retraité
- Vice-président LPV Rapperswil-Glarus 1979-1980
- Président LPV Rapperswil-Glarus 1980-1991
- Membre PV Glarus-Rapperswil depuis 2004
- Membre CG sous-fédération PV 2013-2017
- Président PV Glarus-Rapperswil depuis 2008
- Membre remplaçant de la CG SEV 2017-2019
- Membre ordinaire de la CG SEV depuis 2019



Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti

SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

6

Elections

Commission de gestion (CG) SEV; membre ordinaire



La sous-fédération RPV propose la candidature de:

Richard Schlegel

Année de naissance 1972

- Membre SEV depuis 1989
- Formation d'employé d'exploitation CFF à Buchs SG
- Chef de team argent et papier à Zurich depuis 2017
- Caissier de la section RPV Südostschweiz depuis 2012
- Délégué suppléant à la conférence CCT CFF depuis 2024
- Délégué à la commission CCT CFF depuis 2024
- Membre ordinaire de la CG SEV depuis 2019



Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti

SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

6

Elections

Commission de gestion (CG) SEV; membre ordinaire



La sous-fédération AS propose la candidature de:

Reto Brehm

Année de naissance 1965

- Membre SEV depuis 1993
- Chef de projet Courant de traction, CFF Infrastructure AEP Zurich
- Membre CG AS Mitte
- Membre remplaçant CG SEV depuis 2019



Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti

SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

6

Elections

Commission de gestion (CG) SEV ; membre remplaçant



La sous-fédération TS propose la candidature de:

Ilir Xhelili

Année de naissance 1984

- Membre SEV depuis 2000
- Chef de groupe Immobilier Facility Management REI
- Membre du comité TS Zentralschweiz depuis 2017
- Caissier de la section TS Zentralschweiz depuis 2017
- Membre remplaçant de la CG SEV depuis 2022



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

6

Elections

Commission de gestion (CG) SEV ; membre remplaçant



La sous-fédération LPV propose la candidature de:

Michel Roth

Année de naissance 1970

- Membre SEV depuis 1993
- Mécanicien de locomotive aux CFF sur le site de Genève
- Est entré au comité de la section LPV Genève comme vice-président et a assuré la présidence de section de 1999 à 2003. Actuellement toujours membre du comité de cette même section
- Est entré à la CoPe surface mécaniciens en 2003 comme vice-président Romandie puis a été élu à la CoPe division en 2008
- Membre dans les groupes de travail « Temps de travail et affaires sociales »
- Depuis 2016, a été élu vice-président représentant pour la Romandie
- Depuis 2020, président de la CoPe division PP et MP ainsi que membre de la CoPe Groupe



Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti

SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

6

Elections

Commission de gestion (CG) SEV; membre remplaçant



La sous-fédération BAU propose la candidature de:

Philippe Schibli

Année de naissance 1976

- Membre SEV depuis 2004
- Conducteur de véhicules moteurs B100
CFF Infrastructure
- Membre de la section BAU Zentralschweiz
- Responsable du recrutement BAU



Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti

Secrétariat central SEV
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

7

Rapport social 2022 – 2025

La rétrospective des activités du SEV depuis le dernier congrès se trouve sur le site internet du SEV à partir du 30 mai 2025:

<https://sev-online.ch/fr/le-sev/kongress/kongress-2025/>

Elle figure en outre dans l'édition du 30 mai 2025 du journal SEV.



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

8

Proposition de la commission de gestion SEV

Rapport de la commission de gestion (CG) SEV à l'attention du congrès 2025 concernant l'examen des comptes SEV

En tant qu'organe syndical, selon l'article 17.3 des statuts SEV les soussigné·es ont contrôlé les activités du SEV.

C'est en dialoguant avec les collaborateurs du secrétariat central SEV et des secrétariats régionaux ainsi qu'avec la direction syndicale SEV, en participant aux séances du comité SEV et en se basant sur les procès-verbaux et documents de 2022 à 2024 que la CG SEV a contrôlé les nombreuses activités du SEV.

Les thèmes principaux portaient entre autres sur le travail des commissions SEV et la collaboration dans les secrétariats régionaux et au secrétariat central, les affaires du personnel, le travail des organes SEV (comité et direction syndicale SEV) ainsi que sur certains dossiers précis.

La CG SEV a constaté qu'un bon travail a été effectué dans tous les domaines. Il y a un bon potentiel d'évolution et elle recommande aux délégué·es du congrès 2025 d'accepter l'activité de tous·tes les collaborateurs·trices du secrétariat central et des secrétariats régionaux, ainsi que de la direction syndicale et du comité SEV.

La commission de gestion SEV remercie tous·tes les collègues du comité SEV, de la direction syndicale, du secrétariat central et des secrétariats régionaux. Par leur engagement, ils·elles contribuent tous·tes au succès du SEV.

Berne, 16.1.25

La commission de gestion SEV:

- Urs Frank, LPV (président)
- René Läubli, PV (vice-président)
- Diana Oertig, AS (secrétaire)
- Bruno Senn, TS
- Richard Schlegel, RPV
- Reto Brehm, AS (membre remplaçant)
- Ilir Xhelili, TS (membre remplaçant)



Texte d'orientation Politique syndicale et contractuelle

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

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

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

Revendications basées sur les besoins des travailleurs·euses des transports publics

Notre force, au SEV, ce sont nos membres. Ils nous indiquent la voie à suivre. Lors des négociations le SEV s'appuie toujours sur les revendications des membres pour intervenir face aux entreprises, s'agissant des négociations sur les conditions de travail, la réglementation du temps de travail, les salaires et les conventions collectives de travail ou de leur mise en oeuvre. Chaque membre qui est concerné par un résultat de négociation peut participer à la définition du mandat donné pour ces négociations ainsi qu'à la décision sur le résultat obtenu.

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

Renforcer notre taux d'organisation, conserver notre influence

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

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

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

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

La sécurité a la priorité absolue

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



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

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

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

Violence envers le personnel des transports publics

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

Une solution de branche pour les personnes atteintes dans leur santé

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

Dans les petites ETC, il est difficile de mettre en place une garantie de l'emploi. D'où l'idée de chercher une solution à un niveau plus large. Un «pool d'emploi», par exemple, pourrait être créé au niveau régional. Pour les mesures en matière de formation, perfectionnement ou de reconversion, la solution se situe au niveau national avec la création d'un fonds paritaire pour la branche

des transports publics. L'idée de base serait un financement impliquant les employeurs, les salarié·es et les assurances sociales (AVS, Suva), voire les collectivités publiques.

Santé à la place de travail

Après 2010 et 2018, le SEV a mené en début d'année 2022 un nouveau sondage portant sur l'évolution des conditions de travail et de l'état de santé des conducteurs et conductrices de bus. Les sections suisses alémaniques des transports publics des syndicats SSP et Syndicom se sont également jointes à nous pour que les résultats soient encore plus pertinents et représentatifs pour la branche.

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

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

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

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

Télétravail

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



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

Texte d'orientation Politique sociale

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

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

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

1er pilier

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

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

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

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

Le SEV demande :

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

2e pilier

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

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

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

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

Le SEV demande :

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

Solutions de branche pour une retraite anticipée

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

collaborateurs âgés. Le SEV prend des mesures pour convaincre les entreprises des transports publics de financer les préretraites.

Accueil extra-familial pour les enfants, un service public

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

Le SEV demande :

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

Ne pas accepter de perdre son pouvoir d'achat

Loyers

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

Le SEV demande :

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

Primes des caisses maladie

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

Le SEV demande :

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

L'AI doit permettre de vivre

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



Texte d'orientation Numérisation et automatisation / IA

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

Transformation numérique - sociale et démocratique

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

Travail 4.0: numérisation et automatisation

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

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

Mobilité 4.0: éviter la «déshumanisation» des transports publics

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

L'interopérabilité amène des standards européens

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

Nouvelles technologiques pour le bien des collaborateurs·trices

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

Flexibilisation allant dans le sens des employé·es

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

Participer à la conception : renforcer le droit à la participation et les processus de participation**Introduction ou adaptation de nouveaux outils de travail numériques**

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

Qualifications, collaborateurs·trices et commissions du personnel

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

Possibilités d'obtenir les qualifications nécessaires

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

Préserver les droits des travailleurs·euses et leur autonomie

Garantie de la protection des données

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

Développer le partenariat social

Compléter les conventions collectives de travail

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

Lien entre le syndicat et le personnel

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



Texte d'orientation Politique des transports

Les transports publics et collectifs font partie de la transition climatique

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

Mobilité pour tous : tournant social et écologique dans les transports

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

Objectif de transfert du trafic et subventions

Le SEV exige que la Loi sur le CO₂ soit mise en oeuvre de manière conséquente. Les subventions nécessaires pour encourager les systèmes de propulsion alternatifs, pour le trafic ferroviaire voyageurs transfrontalier et pour un trafic aérien neutre sur le plan du CO₂ d'ici 2050 doivent être garanties. La part de transport public des personnes doit augmenter pour atteindre 50 pour cent dans la répartition modale, et la part de trafic ferroviaire des marchandises doit doubler.

Extension de l'infrastructure : plus grande capacité

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

Les transports publics et collectifs sont partie intégrante du service public

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

Coopération au lieu de concurrence

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

Attributions directes au lieu de mises au concours

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

Le trafic marchandises fait partie du service public

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

Financement durable

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

Des transports publics gratuits, mais à quel prix?

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

Des transports publics de qualité requièrent des conditions de travail attrayantes

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

Egalité

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

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

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

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

Europe

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

Négociations bilatérales

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



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Sous-fédération PV
Numéro de proposition	K25.001
Responsable	Toni M. Feuz

Financement intégral des frais pour l'achat d'un abonnement général (AG) FVP avec de l'argent Reka et possibilité de déposer l'AG FVP sans frais

1. Proposition

L'assemblée des délégué·es (AD) de la sous-fédération PV propose que les frais pour l'achat d'un abonnement général (AG) FVP puissent être payés à 100% avec de l'argent Reka et par des acomptes mensuels. Le paiement de l'abonnement demi-tarif FVP doit également être possible avec de l'argent Reka.

L'AD PV demande également que l'AG FVP puisse aussi être déposé sans frais en cas d'absence prolongée (égalité de traitement avec l'abonnement général normal).

2. Motivation

Les CFF ferment leurs agences de voyages. Cela est un désavantage aussi pour les pensionné·es. Jusqu'à présent, les frais de dossier n'étaient pas facturés lors des réservations et il était possible de payer un voyage avec de l'argent Reka. C'est maintenant de l'histoire ancienne. Pouvoir payer l'AG FVP au guichet avec de l'argent Reka ainsi qu'au service FVP par la poste ou en versant de l'argent Reka répond à un réel besoin des pensionné·es.

Cette proposition remplace la proposition au congrès K19.004 qui, selon les statuts, doit être classée. La question faisant l'objet de cette proposition n'est toujours pas résolue et reste d'actualité. Avec - enfin - le transfert des FVP sur le SwissPass, il devrait être possible de concrétiser cette thématique.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

4. Décision

☐

accepté

☐

refusé



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Section VPT Sottoceneri
Numéro de proposition	K25.002
Responsable	Vice-président·e SEV resp. pour le dossier ETC

Retraite anticipée dans les ETC pour les conducteurs·trices de bus

1. Proposition

La retraite anticipée est proposée par de nombreuses entreprises à leur collaborateurs·trices. Dans le domaine des transports les CFF disposent de divers modèles de préretraite (dont Valida et Piora). Le secteur de la construction propose quant à lui depuis 2003 un système de préretraite qui a fait ses preuves. La retraite anticipée est une réponse possible – mais ce n'est pas la seule – aux travaux pénibles qui ont un réel impact sur la santé. Le personnel roulant est concerné.

Nous demandons donc la création d'un groupe de travail chargé d'étudier concrètement un modèle de retraite anticipée à partir de 60 ans pour les conducteurs·trices de bus des ETC (entreprises de transport concessionnaires).

2. Motivation

Les diverses enquêtes réalisées par le SEV sur la santé des conducteurs·trices d'autobus ont mis en évidence les effets de cette profession sur la santé. La section VPT à l'origine de cette proposition entend mettre l'accent non seulement sur la question de la santé au travail, mais aussi sur les possibilités de retraite anticipée au vu de la pénibilité de la profession. Les résultats de l'enquête sur la santé des conducteurs·trices de bus menée par le centre universitaire Unisanté et les syndicats SEV, Syndicom et VPOD sont inquiétants.

Ces professionnel·les de la conduite sont quasiment tou·tes atteint·es de problèmes de santé et souffrent de divers troubles : douleurs musculaires, fatigue, troubles du sommeil (des études épidémiologiques montrent un risque accru de maladies cardiovasculaires, d'hypertension et de maladies cardiaques au sens strict, d'infarctus du myocarde et de cardiopathies ischémiques, de maladies du système respiratoire, gastro-entérique, urogénital et musculo-squelettique, de douleurs lombaires et d'autres syndromes douloureux, et le stress, les tours de service, les facteurs ergonomiques défavorables, l'exposition à des pollutions atmosphériques, au bruit et aux vibrations mécaniques peuvent également jouer un certain rôle dans l'apparition des maladies cardiovasculaires et des lésions musculo-squelettiques.)

Il y a de plus en plus d'accidents. Il est temps d'intervenir pour améliorer la santé des conducteurs·trices et rendre leur profession plus attrayante.

L'attrait de la profession ne se mesure pas seulement au salaire mais aussi aux conditions de travail. Les ETC étant souvent confrontées à des pénuries de personnel - souvent liées au type de travail et à l'usure de celles et ceux qui l'effectuent - elles ont intérêt à offrir de bonnes conditions de travail. Et c'est là qu'intervient la possibilité de prendre une retraite anticipée. Une mesure qui permettrait aux personnes qui sont à bout de terminer leur carrière avant l'âge normal de la retraite (actuellement 65 ans) sans compromettre leurs revenus de pension. En outre, la retraite anticipée favoriserait le renouvellement générationnel, car lorsqu'un senior quitte le marché du travail, un jeune a la possibilité d'entamer une carrière dans les transports publics. Ce secteur présente une grande possibilité de développement – on le voit dans les statistiques sur la mobilité – puisque les transports publics sont une partie de la réponse au problème climatique.

Les modèles de préretraite ne manquent pas. La convention collective pour la retraite anticipée dans le secteur principal de la construction (CCT RA) est en vigueur dans ce secteur. Elle a pour objectif de prendre en compte les contraintes physiques auxquelles sont soumis·es les travailleurs·euses du secteur principal de la construction et d'en atténuer les conséquences sur la vieillesse.

Ce modèle offre une retraite anticipée financièrement viable aux travailleurs·euses de la construction. Il est géré par une fondation composée d'un nombre égal de représentant·es des employeurs et des employé·es. Les représentant·es des employeurs sont délégué·es par la Société suisse des entrepreneurs, les représentant·es des travailleurs·euses par les syndicats Unia et Syna et les Cadres de l'industrie suisse de la construction.

Les CFF également ont négocié avec les partenaires sociaux des modèles de retraite anticipée. Citons-en deux en particulier. « Valida » : dès 60 ans il est possible de bénéficier du modèle Valida. Pendant deux ans, la fondation offre une prestation de remplacement de revenu complet ou une retraite anticipée partielle avec des étapes de réduction individuelles. Les cotisations à la caisse de pension continuent d'être versées pendant la période de préretraite. Cela évite que la pension soit au final trop réduite. « Priora » : avec ce modèle on peut bénéficier d'une part de rente transitoire plus élevée de la part des CFF : la Caisse de pensions CFF verse par exemple 80% de la rente transitoire AVS à partir de 62 ans avec Priora, contre 20% à partir de 60 ans sans Priora.

À la lumière de l'étude sur la santé des conducteurs·trices de bus et des modèles de retraite déjà en place dans d'autres pays, la section VPT Sottoceneri demande au congrès d'accepter la proposition demandant la formation d'un groupe de travail pour lancer une étude de faisabilité afin d'identifier un modèle de retraite anticipée à partir de 60 ans pour les conducteurs·trices de bus des ETC.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

4. Décision

☐

accepté

☐

refusé



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Section RPV Basel
Numéro de proposition	K25.003
Responsable	Christina Jäggi (révision des statuts SEV), Aroldo Cambi (service des membres)

Durée minimale de l'affiliation au SEV

1. Proposition

Les membres qui adhèrent au SEV doivent pouvoir partir seulement après 1 année d'appartenance, à la prochaine échéance statutaire possible (30.6 ou 31.12) de l'année en cours.

La durée minimale de l'affiliation doit figurer dans les statuts SEV:

Article 5 – Sociétariat

Nouvel article 5.10: «La durée minimale de l'affiliation au SEV est d'une année.»

2. Motivation

Ce n'est pas courant, mais il arrive cependant que de nouveaux membres résilient leur affiliation au SEV après une très courte période d'appartenance. Actuellement, un nouveau membre peut adhérer au SEV pour une courte période et profiter pendant ce temps de diverses activités et cours avec une exonération totale des frais.

Avec cette proposition, l'objectif est qu'au moins une partie des frais et de la charge administrative soient partiellement couverts au niveau financier et de la charge de travail. Ceci est correct et adapté à notre époque vis-à-vis des membres SEV de longue date qui apportent leur contribution sous forme de cotisation et/ou en occupant une fonction.

Par ailleurs, ce serait certainement plus simple pour le service des mutations et le travail des sous-fédérations si un nouveau membre restait au moins une année entière au SEV. Ainsi la sous-fédération, respectivement la section, a également le temps d'entrer en discussion avec les nouveaux membres, de les inviter à une assemblée et de les informer sur les activités de la section ou de la sous-fédération, afin de les convaincre de rester au SEV.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

4. Décision

☐ accepté

☐ refusé



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Commission de migration SEV
Numéro de proposition	K25.004
Responsable	Aroldo Cambi

Adaptation de la cotisation de membre pour les employé-es temporaires qui sont membres SEV

1. Proposition

La commission de migration SEV demande que les membres du SEV qui sont au bénéfice de contrats d'engagement temporaires s'acquittent à l'avenir d'une cotisation de membre réduite à 50% de la cotisation régulière. Cette adaptation tient compte du fait que les membres engagés sur une base temporaire ne peuvent pas utiliser pleinement les prestations ni dans les mêmes proportions que les membres engagés de manière fixe.

2. Motivation

Les membres engagés sur une base temporaire sont plus limités dans leur planification professionnelle et personnelle par rapport aux collègues engagé-es de manière fixe. Souvent ces personnes ne peuvent pas participer dans la même mesure aux offres de formation, aux manifestations internes ou à d'autres avantages proposés aux membres. C'est pourquoi il semble justifié d'adapter leur contribution financière au SEV à leur situation spécifique.

2.1. Conséquences

Par l'introduction d'une cotisation de membre réduite pour les membres engagés de manière temporaire, on crée une structure de cotisation plus juste qui prenne en compte les possibilités d'utilisation différentes du sociétariat. Ceci peut contribuer à l'augmentation de la satisfaction des membres et soigner le lien avec eux.

2.2. Application

L'adaptation de la cotisation de membre doit être effective au 1er janvier 2026. Les membres engagés sur une base temporaire doivent fournir un justificatif de leur statut au secrétariat SEV afin de pouvoir profiter de la cotisation réduite.

2.3. Répercussions financières

La réduction de la cotisation pour les membres au bénéfice de contrats temporaires amène des recettes légèrement réduites au niveau des cotisations SEV. Toutefois cet effet sera

compensé par la potentielle hausse de satisfaction et le renforcement des liens avec les membres.

2.4. Conclusion

L'adaptation de la cotisation suggérée pour les membres employés sur une base temporaire garantit que les cotisations des membres correspondent aux possibilités individuelles d'utilisation ainsi qu'aux besoins de chacun·e. Elle renforce l'équité à l'intérieur du syndicat et va dans le sens d'un lien sur le long terme avec les membres.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande de refuser la proposition.

- La cotisation de membre réduite à 50% est prévue pour les membres actifs en cas de taux d'occupation de 50% ou en-dessous, et en cas de chômage. Indirectement il s'agit donc d'une conséquence de la situation au niveau du revenu.
- Nous considérons que le fait d'élargir aux employés temporaires cette possibilité liée au taux d'occupation ne conduit pas au but visé et que cela pourrait amener des situations très inéquitables dans certains cas particuliers. Par exemple un·e employé·e temporaire travaillant à 100% ne paierait que la demi cotisation alors qu'un·e employé·e fixe travaillant à 60% paierait la pleine cotisation. Ceci pour les mêmes prestations.

4. Décision

☐

accepté

☐

refusé



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Comité central VPT
Numéro de proposition	K25.005
Responsable	Vice-président-e SEV resp. pour le dossier ETC

Modèle de retraite anticipée dès 60 ans dans les entreprises de transport concessionnaires ETC

1. Proposition

Le SEV se charge d'entamer des discussions avec les partenaires sociaux afin d'introduire des modèles de retraite anticipée dès 60 ans dans le domaine des ETC.

2. Motivation

Dans le domaine des transports, les CFF disposent de divers modèles de préretraite (dont Valida et Priora).

Le secteur de la construction propose quant à lui depuis 2003 un système de préretraite qui a fait ses preuves.

Les métiers des transports publics sont de plus en plus contraignants et difficiles. Il y a une usure physique et mentale qui altère la santé du personnel. Des études ont été menées pour alléguer ces faits.

Par exemple :

- De longues heures de travail, avec des amplitudes de 12h00 et plus
- Des tours de repos souvent insuffisants (LDT trop permissive)
- Le travail irrégulier ainsi que de nuit et le week-end
- La gestion du trafic, une concentration sans relâche, souvent dans un environnement bruyant
- Le stress lié aux conditions de circulation ainsi que la gestion des clients toujours plus exigeants
- La violence et les incivilités
- Les conditions climatiques difficiles, le froid et la chaleur

La liste n'est pas exhaustive !

Il est temps que le personnel des transports publics et en particulier celui des ETC ait une amélioration de sa qualité de vie vers la fin de sa carrière. Le moment est venu de compenser les inégalités que subit le personnel des entreprises de transport concessionnaires.

Ceci aurait comme avantage de réduire le taux d'absentéisme et d'accident. Les partenaires sociaux en sortiraient gagnants, aussi bien les entreprises que le personnel.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

4. Décision

- ☐ accepté
- ☐ refusé



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Sous-fédération ZPV
Numéro de proposition	K25.006
Responsable	Direction syndicale SEV

Examen professionnel pour le personnel des trains

1. Proposition

Le SEV demande à l'Union des transports publics (UTP) de former un groupe de projet «Examen professionnel personnel des trains» qui soit dédié au thème du «brevet fédéral personnel des trains» de manière analogue au brevet du personnel des locs.

2. Motivation

Depuis la suppression de la formation de contrôleur reconnue par l'OFFT et avec les formations transversales désormais disponibles, il nous manque une reconnaissance fédérale pour la profession du personnel des trains. Pour sécuriser l'avenir et garantir les possibilités de formation continue pour le personnel des trains, un examen professionnel avec brevet fédéral doit être proposé comme cela a été le cas pour le personnel des locs il y a quelques années. Le syndicat SEV doit entreprendre les démarches nécessaires afin de lancer un groupe de projet qui regroupe les membres des diverses régions linguistiques et des diverses entreprises ferroviaires (CFF, BLS, RhB, etc.).

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

4. Décision

- ☐ accepté
- ☐ refusé



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Section VPT BLS
Numéro de proposition	K25.007
Responsable	Direction syndicale SEV

Création d'un brevet fédéral pour les assistant·es de voyage

1. Proposition

La section VPT BLS demande que le SEV entreprenne les démarches nécessaires pour la création d'un brevet fédéral, resp. d'un examen professionnel pour les assistant·es de voyage.

2. Motivation

L'importance d'avoir du personnel qualifié dans la branche du tourisme s'est amplifiée, et le rôle des assistant·es de voyage a beaucoup changé durant les dernières années. Ils·elles sont non seulement les personnes de contact pour les voyageurs mais aussi les interlocuteurs·trices pour transmettre des connaissances culturelles, un sentiment de sécurité et des expériences positives lors des voyages. Afin de répondre adéquatement à ces exigences il est nécessaire que ces personnes aient suivi une formation approfondie. Actuellement il manque toutefois une qualification uniforme qui reconnaisse et favorise les compétences et connaissances des assistant·es de voyage.

Le manque de qualification reconnue de manière générale et au-delà de l'entreprise peut amener la personne concernée dans une situation inconfortable – que ce soit lors d'un changement d'employeur ou pour la reprise d'une activité dans la profession. La situation est encore corsée parce qu'en réalité, rares sont celles et ceux qui disposent d'une formation initiale dans ce domaine. Un examen professionnel uniforme et reconnu à l'échelon suisse contribuerait à remédier à ce problème.

Objectifs de la proposition:

- 1. Introduction d'un brevet fédéral:** nous proposons de mettre sur pied un examen professionnel ou une formation qui soit calquée spécifiquement sur les exigences et les défis de l'activité d'assistant·e de voyage.

2. **Standardisation de la formation:** la création d'un standard uniforme pour la formation rehausse la qualité des prestations dans le domaine de l'accompagnement de voyage et renforce la confiance des voyageurs·euses.
3. **Développement professionnel:** un brevet fédéral donne aux assistant·es de voyage la possibilité de se développer sur le plan professionnel et d'améliorer leurs perspectives.
4. **Renforcement de la branche du tourisme:** des assistant·es de voyage bien formés contribuent à relever l'attrait touristique de la Suisse et à promouvoir une perception positive de notre pays en tant que destination de voyage.

Marche à suivre:

Nous proposons de lancer la création d'un groupe de travail composé de représentant·es du SEV, de la branche des voyages, d'organismes publics concernés et de spécialistes, afin de développer le contenu et les conditions cadres de l'examen professionnel et de la formation.

Conclusion :

Nous sommes convaincus que l'introduction d'un brevet fédéral pour les assistant·es de voyage représente une mesure précieuse pour renforcer la branche touristique et promouvoir la qualité dans l'assistance de voyage. Nous vous demandons d'examiner notre proposition et d'entamer les démarches nécessaires pour son application.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

4. Décision☐

accepté

☐

refusé



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Section VPT BLS
Numéro de proposition	K25.008
Responsable	Direction syndicale SEV

Harmonisation et reconnaissance des (deuxièmes) formations dans l'assistance clientèle entre les entreprises de transport ferroviaires

1. Proposition

La section VPT BLS demande que le SEV entreprenne les démarches nécessaires et s'engage auprès des entreprises de transport ferroviaires afin que les (deuxièmes) formations dans le domaine de l'assistance clientèle soient harmonisées et réciproquement reconnues.

2. Motivation

Le manque de qualification reconnue de manière générale et au-delà de l'entreprise peut amener la personne concernée dans une situation inconfortable – que ce soit lors d'un changement d'employeur ou pour la reprise d'une activité dans la profession. La situation est encore corsée parce qu'en réalité, rares sont celles et ceux qui disposent d'une formation initiale dans le domaine de l'assistance clientèle.

Une harmonisation des (deuxièmes) formations sur la base de directives communes et une reconnaissance mutuelle de ces directives atténueraient sensiblement la problématique. Cela permettrait aux collaborateurs·trices de changer d'employeur sans aucune discrimination et de progresser de ce fait sur le plan professionnel et personnel. De la même manière et en lien avec cela, une plus grande perméabilité rendrait le profil professionnel des assistant·es clientèle plus attrayant et cela faciliterait le recrutement de personnel pour assurer la relève. Cela aiderait aussi les entreprises en ces temps où il manque du personnel qualifié. Et au final, des standards de formation uniformes ou harmonisés favorisent également la qualité des prestations de l'assistance clientèle, ce qui correspond à un besoin de la clientèle.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

4. Décision

☐ accepté

☐ refusé



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Sous-fédération AS
Numéro de proposition	K25.009
Responsable	Centre de compétences Temps de travail

Réglementer conformément aux réalités d'aujourd'hui la période donnant droit à des majorations de temps pour travail de nuit pour le personnel assujéti à la LDT

1. Proposition

Nous demandons au SEV de faire en sorte que lors des prochaines négociations avec les entreprises, des majorations de temps soient accordées pour le travail accompli entre 20h00 et 06h00 (indépendamment du début du tour de service).

2. Motivation

Les périodes donnant droit à des majorations de temps pendant les tours de travail de nuit ne sont plus adaptées à notre époque. On ne comprend pas que dans certaines entreprises par exemple, débuter le travail entre 4h et 6h ne donne droit à aucune majoration de temps.

Beaucoup de collaborateurs·trices quittent l'entreprise après peu de temps car le travail irrégulier est pénible et difficilement conciliable avec la vie privée.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

4. Décision

☐

accepté

☐

refusé



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Sous-fédération AS
Numéro de proposition	K25.010
Responsable	Centre de compétences Salaires

Introduction d'une allocation pour travail du samedi – le samedi fait partie du week-end !

1. Proposition

Nous demandons au SEV de s'engager lors des négociations avec les entreprises afin qu'une allocation soit octroyée pour le travail du samedi (analogue à celle pour le travail du dimanche).

2. Motivation

Il n'est pas habituel de travailler le samedi, c'est pourquoi ce jour doit bénéficier d'une allocation. Cela contribue à améliorer l'attractivité du travail par équipe.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

4. Décision

☐

accepté

☐

refusé



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Sous-fédération AS
Numéro de proposition	K25.011
Responsable	Direction syndicale SEV

Introduction d'une cartographie des processus de travail au SEV

1. Proposition

La direction syndicale SEV est mandatée d'établir d'ici l'assemblée des délégué·es SEV en 2026 une cartographie indiquant tous les processus actuellement en vigueur au SEV. L'objectif de cette carte est de définir les compétences des fonctions. Il faut prêter une attention particulière à la répartition des tâches entre le SEV et les sous-fédérations. A cet effet, les sous-fédérations doivent être impliquées de manière adéquate dans l'élaboration. Afin de vérifier si les processus sont également appliqués au quotidien, un audit de processus sera réalisé au plus tard en 2027.

2. Motivation

Aujourd'hui déjà, on fournit un travail considérable au SEV et s'engage tous les jours fortement en faveur des membres. Toutefois, des problèmes se rencontrent souvent dans le domaine des compétences. Il est difficile de comprendre et suivre les processus qui sont actuellement en vigueur. C'est pourquoi des malentendus surviennent souvent, ainsi que des doublons et de longs temps d'attente inutiles. Notamment en ce qui concerne le recrutement des membres, les processus compliqués empêchent de travailler avec efficacité. D'innombrables mises au point, qui nécessitent des ressources importantes, sont nécessaires.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition pour examen

- et en discuter avec les sous-fédérations dans le groupe de travail «Processus» qui existe déjà au SEV.

4. Décision

- ☐ accepté
- ☐ refusé



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Section VPT TPG
Numéro de proposition	K25.012
Responsable	Commission de révision des statuts SEV (Christina Jäggi)

Modification du mode d'élection pour le comité de section

1. Proposition

La section VPT TPG demande que les modalités pour l'élection du comité de section soient définies de manière à ce que le vote par correspondance soit autorisé.

Ainsi, l'article 22 (Assemblée des membres) du règlement sur les organisations internes du SEV est à modifier de la manière suivante:

22.5 Pour l'élection des membres du comité de section, il est également possible de voter par écrit ou voie électronique.

Informez les sections de cette modification et précisez qu'il s'agit d'une possibilité, mais pas d'une obligation.

2. Motivation

Dans certaines sections, le nombre des membres participant aux assemblées des membres est inférieur à 10%.

Face à la diminution de la participation aux assemblées des membres et dans le but d'avoir des comités élus avec une représentativité importante, nous proposons de donner la possibilité aux sections qui le souhaitent de procéder à une élection par écrit et donc à bulletin secret.

Objectifs:

- Améliorer la représentativité et la légitimité des comités de section.
- Assurer un fonctionnement cohérent et démocratique aux sections qui le souhaitent et qui sont confrontées au problème de participation aux assemblées des membres.
- Renforcer la participation des membres à la vie de leur section et donner aux comités de section le soutien mérité.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

4. Décision

☐

accepté

☐

refusé



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Commission des femmes SEV
Numéro de proposition	K25.013
Responsable	Centre de compétences Salaires et responsable de l'égalité au SEV

Prochain arrêt : conductrice de bus – reconnaissance des curriculum vitae non linéaires et des compétences non professionnelles dans la fixation des salaires

1. Proposition

La commission des femmes demande au SEV qu'il s'engage pour la reconnaissance de l'expérience non professionnelle et des compétences utiles issues des curriculum vitae non linéaires pour la fixation des salaires.

Pour cela le SEV doit créer un guide décrivant les divers modèles de fixation des salaires en considérant la reconnaissance des expériences et compétences, et formuler aussi bien des revendications pour les négociations avec les entreprises que des recommandations pour permettre aux membres d'intégrer dans les négociations leurs compétences extraprofessionnelles.

De plus la commission des femmes demande une brève récapitulation des problèmes et des questions ainsi que des pratiques qui ont fait leurs preuves dans le domaine de l'égalité des salaires dans la branche des transports publics.

2. Motivation

La transparence et l'équité salariales sont depuis longtemps au cœur des revendications de la politique d'égalité et sont le reflet du droit constitutionnel «à travail égal, salaire égal.» Les analyses au sujet de l'égalité des salaires constituent un instrument important, même si celui-ci n'est pas encore suffisamment utilisé ou seulement partiellement, afin de détecter les discriminations salariales «inexplicables». Par contre ces analyses n'enregistrent pas les inégalités qui pourraient surgir à cause d'une non prise en considération de toutes les compétences.

En particulier les femmes – mais pas seulement - ont dans leur curriculum vitae des trous dans leur vie active, à cause de l'encadrement des enfants ou d'autres membres de la famille. Elles doivent ainsi subir des désavantages considérables : par ex. des salaires plus bas, de moins bonnes chances de faire carrière, des lacunes au niveau des revenus et également des assurances sociales, et des rentes plus basses. Les années investies par ces personnes

pour les tâches ménagères, de soin et d'éducation sont toutefois nécessaires, pas seulement pour l'économie ou la société. Dans les activités non professionnelles également des compétences essentielles sont acquises, qui peuvent être utiles sur le plan professionnel. Citons comme exemples la capacité d'organisation, la gestion du temps, la flexibilité, la communication, la résistance au stress, etc. Il est grand temps que les entreprises reconnaissent ces compétences et qu'elles les prennent en compte aussi bien pour la fixation du salaire individuel que pour l'évaluation des fonctions.

D'autre part, il y a de moins en moins de collègues qui travaillent toute leur vie dans la même profession et la même entreprise. Et justement dans la branche des transports publics, la reconversion professionnelle est devenue un instrument important dans la lutte contre le manque de personnel qualifié. Pour cette raison les entreprises doivent se demander de quelle manière elles veulent reconnaître les compétences acquises dans d'autres domaines d'activité. Par exemple : une entreprise a comptabilisé pour une conductrice de bus des années d'expérience en tant que coiffeuse car elle a développé des compétences importantes dans le domaine du contact avec la clientèle.

Il n'est pas facile de dire ce qui fait d'un salaire qu'il soit équitable. Il faut en outre admettre qu'il n'y a pas qu'un seul système pour la fixation des salaires qui soit adapté à tous les groupes professionnels et à toutes les entreprises. Il est d'autant plus important qu'au SEV, nous abordions la question de savoir de quelle manière nous pouvons intégrer dans les curriculum vitae non linéaires l'expérience non professionnelle et les compétences utiles. Pour cela, il est nécessaire d'examiner en détail les différents modèles de fixation des salaires et leurs avantages et inconvénients respectifs, toujours dans l'optique «à travail égal, salaire égal».

Lors de discussions au sein de la commission des femmes, nous avons constaté que nous avons beaucoup d'idées pour rendre les systèmes salariaux plus équitables. Ces idées se basent sur des expériences personnelles et non pas sur des connaissances systématiques. Il est ainsi vraisemblable que quelques-unes de ces idées soient en contradiction avec les connaissances et les estimations du SEV sur ce qui fait la qualité d'un système salarial. C'est pourquoi nous exigeons en plus une récapitulation des problèmes et des questions ainsi que des pratiques qui ont fait leurs preuves dans le domaine de l'égalité des salaires dans la branche des transports publics. Ainsi les futures demandes et revendications pourront être présentées sur la base de faits et en accord avec l'état actuel des connaissances au sein du SEV.

La commission des femmes est persuadée que la force du SEV réside notamment dans sa connaissance approfondie des conditions de travail et des systèmes salariaux de la branche des transports publics. Cette proposition vise à rassembler ces connaissances, à formuler des recommandations et à exiger des améliorations ciblées sur de telles bases.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

4. Décision

☐

accepté

☐

refusé



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Commission des femmes SEV
Numéro de proposition	K25.014
Responsable	Patrick Kummer (dossier CFF), vice-président·e responsable du dossier ETC

Congé maternité de 20 semaines

1. Proposition

La commission des femmes demande au SEV de s'engager activement dans le cadre des négociations avec les entreprises (en particulier les négociations CCT) en faveur d'un congé maternité de 20 semaines, dont 2 pouvant être prises avant la naissance. Il faut demander dans les négociations un maintien du salaire à 100% pour l'ensemble des 20 semaines, toutefois le salaire ne doit pas être inférieur à l'indemnité APG. La décision de prendre un congé anticipé doit appartenir à la personne enceinte uniquement et cette possibilité ne peut pas être utilisée s'il y a déjà une incapacité de travail.

2. Motivation

Le congé maternité de 14 semaines prévu par la loi est très court en comparaison avec les autres pays européens, surtout si l'on considère que la Suisse ne connaît pas de congé parental. Les premiers mois après la naissance sont une période particulièrement astreignante. Seulement 18% des femmes actives professionnellement recommencent à travailler après 14 semaines. Cela démontre que les mères ont besoin de plus de temps après la naissance. La plupart des mères en Suisse prolongent leur congé par du non payé. Ceci a non seulement des répercussions au niveau de leur salaire mais peut aussi amener des lacunes au niveau des cotisations dans la caisse de pensions.

La Suisse fait cavalier seul au sein de l'Europe en ce qui concerne le manque de possibilités en matière de congé maternité. Ici aussi la législation et les CCT sont en retard au vu de la réalité dans la vie des femmes. Les enquêtes démontrent que seulement 25% des femmes enceintes travaillent jusqu'à l'accouchement. Beaucoup de femmes dans les transports publics ne peuvent plus être actives dans leur fonction habituelle à cause des prescriptions de l'OFT. D'autres doivent se porter malades à cause de la charge physique. La possibilité de prendre au maximum deux semaines avant l'accouchement est une revendication modérée en comparaison avec les pays européens. Cela permet aux futures mères de pouvoir se

préparer à la naissance dans une période physiquement et opérationnellement éprouvante. Comme chaque personne vit sa grossesse différemment, la commission des femmes estime qu'il est important que la décision d'un congé anticipé revienne à la personne enceinte uniquement et qu'un tel congé ne substitue pas un congé de maladie existant ou prévu.

La commission des femmes est convaincue qu'un congé maternité étendu représente un avantage pour tout le monde. Une prolongation du congé maternité à 20 semaines réduit les pertes financières que subissent en particulier les femmes lorsqu'elles fondent une famille. Pour les employeurs, cette prolongation représente certes un léger surcoût financier. En revanche, elle permet une meilleure planification et une reprise du travail en douceur, car les nouveaux parents ont plus de temps pour coordonner leur vie dans la nouvelle constellation. En outre, les données et analyses récentes indiquent qu'un rallongement du congé maternité incite les femmes à rester professionnellement actives.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

4. Décision

☐

accepté

☐

refusé



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Commission des femmes SEV
Numéro de proposition	K25.015
Responsable	Direction syndicale SEV, Sibylle Lustenberger

Stop à la violence sexualisée et au harcèlement à la place de travail

1. Proposition

La commission des femmes demande au SEV de mettre sur pied un pôle central de compétences pour la lutte contre la violence sexualisée. Ce pôle de compétences assume les tâches suivantes :

- il prépare du matériel d'information à l'attention des membres, en particulier des personnes de confiance et des sections.
- il organise des formations pour les représentant·es et fonctionnaires syndicaux·cales.
- il contrôle avec les secrétaires syndicaux·cales responsables et les représentant·es des sections et des sous-fédérations que les entreprises aient une stratégie claire pour appliquer la politique de tolérance zéro envers la violence sexualisée et que celle-ci doit accompagner activement.
- il soutient les membres du syndicat qui sont touchés par la violence sexualisée en les aiguillant vers les personnes responsables au SEV ou dans l'entreprise et en les informant d'autres possibilités de soutien.
- il établit avec la direction syndicale une stratégie complète pour l'application de la politique de tolérance zéro dans le syndicat.
- il s'engage avec d'autres syndicats pour que la Suisse ratifie enfin la convention OIT 190 et qu'elle entreprenne d'autres éventuelles adaptations au niveau de la loi.
- il organise avec la commission des femmes et les autres syndicats des actions afin de rendre cette problématique visible aux yeux du public.

Le pôle de compétences est organisé avec les ressources en personnel nécessaires. Il établit chaque année un rapport à l'attention de la commission des femmes et du comité SEV.

2. Motivation

Les comportements de harcèlement et de violence sexualisée humilient et portent atteinte à la dignité d'une personne, ce qui a un impact direct sur la santé. C'est pourquoi la promotion du respect mutuel et l'éradication de la violence sexualisée sont des tâches centrales pour un

syndicat. Chaque personne a le droit d'avoir un environnement professionnel qui soit exempt de violence sexualisée et de harcèlement.

Une étude nationale réalisée en 2024 a montré qu'un tiers des travailleurs·euses ont été harcelé·es sexuellement au cours de leur vie professionnelle. Chez les femmes, avec 44% la proportion est nettement plus élevée que chez les hommes - aussi dans le secteur des transports. Les jeunes employé·es sont particulièrement touché·es. Rien qu'en 2024, un tiers des femmes âgées de 16 à 25 ans ont été victimes de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail.

Ces chiffres montrent clairement que les employeurs doivent s'acquitter enfin de leur devoir et mettre en œuvre activement et concrètement une politique de tolérance zéro. Afin que cela puisse se faire, il faut le soutien et le contrôle des syndicats. Par la présente proposition, la commission des femmes souhaite donner à ce thème au sein du SEV l'importance qu'il mérite en raison de ses lourdes conséquences pour les personnes concernées. Le pôle de compétences doit en particulier travailler sur l'information de tous les membres du syndicat afin qu'ils connaissent leurs droits en cas de violence sexualisée et qu'ils sachent vers qui ils peuvent se tourner sans crainte des conséquences négatives. Pour cela une collaboration avec les sections est centrale. En raison de sa structure orientée vers la base avec des sections fortement ancrées localement, il existe au SEV un large réseau de personnes de confiance qui œuvrent déjà à une culture de travail basée sur le respect et qui servent d'interlocutrices. Au moyen de formations et de matériel d'information, le pôle de compétences doit soutenir les sections dans cette tâche importante.

La commission des femmes reconnaît que la violence sexualisée n'est ni un problème de la branche, ni un problème qui concerne uniquement le monde du travail. Pour parvenir à un changement culturel global, le SEV a besoin des deux éléments suivants : une attitude claire vis-à-vis des entreprises et une collaboration avec les autres syndicats.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

4. Décision

☐

accepté

☐

refusé



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Section VPT tpf
Numéro de proposition	K25.016
Responsable	Vice-présidence SEV (Dossier ETC)

Stop aux abus de la sous-traitance

1. Proposition

La section VPT tpf demande au SEV d'entreprendre des actions pour lutter contre les abus de la sous-traitance qui engendrent un dumping salarial et social.

2. Motivation

Que ce soit pour des lignes de bus, du transport scolaire, des remplacements de trains ou dans d'autres secteurs d'activités comme le nettoyage et la technique, la sous-traitance est partout.

Elle s'accompagne d'un risque important de dumping salarial et social pour le personnel.

La plupart des entreprises sous-traitantes ne disposent pas de CCT et imposent à leur personnel des conditions de travail largement inférieures par rapport aux entreprises signataires d'une CCT.

À large échelle, la sous-traitance est une manière de contourner le partenariat social, et menace les conditions de travail du personnel au bénéfice d'une CCT. En effet, la sous-traitance appliquée au service public vise à une réduction des coûts dont le personnel paie systématiquement le prix.

Le travail en sous-traitance est également synonyme d'une qualité inférieure étant donné que le but recherché est la baisse constante des prix au détriment du service public et des conditions de travail.

Nous demandons à ce que des actions soient entreprises pour lutter contre les abus de la sous-traitance :

- Intervenir politiquement à tous les niveaux pour mettre fin à la sous-traitance et aux abus qu'elle représente ;

- Entreprendre des démarches pour rendre les CCT de force obligatoire et veiller à ce que toutes les entreprises et les sous-traitants respectent scrupuleusement les conditions fixées par les CCT ;
- Lutter syndicalement et dénoncer les abus de la sous-traitance.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

4. Décision

☐

accepté

☐

refusé



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

Propositions au congrès en suspens	
Organisation interne	Section PV Zürich
Numéro de proposition	K19.004
Responsables	Toni M. Feuz

Financement intégral des frais pour l'achat d'un abonnement général (AG) FVP avec des chèques Reka et possibilité de déposer l'AG sans frais

1. Proposition

La section propose que les frais pour l'achat d'un AG FVP puissent être payés à 100 % avec des chèques Reka. En plus, la section demande que les pensionnés puissent déposer leur AG FVP sans frais en cas d'absence prolongée (égalité de traitement avec l'abonnement général normal).

2. Motivation

Les CFF ferment leurs agences de voyages. Cela est un désavantage aussi pour les pensionnés. Jusqu'à présent, les frais de dossier n'étaient pas facturés lors des réservations et il était possible de payer un voyage avec des chèques Reka. C'est maintenant de l'histoire ancienne. Pouvoir payer l'AG FVP au guichet avec des chèques Reka répond à un réel besoin pour les pensionnés.

Cette proposition remplace la proposition au congrès K15.025 qui, selon les statuts, doit être classée. L'objet de cette proposition est encore tout à fait actuel.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande de classer la proposition.

- Les propositions au congrès en suspens sont automatiquement classées au troisième congrès – soit quatre ans après qu'elles aient été présentées – même si elles ne sont pas encore réalisées. La sous-fédération PV maintient sa demande et, vu que la proposition sera classée, en a présenté une nouvelle (K25.001).
- A plusieurs reprises, le SEV a thématisé la question du financement de l'AG FVP avec de l'argent Reka, toutefois sans succès jusqu'à présent. Le problème réside dans le fait que les points de vente FVP ne peuvent pas tenir de caisse.

- Le transfert de l'AG FVP sur SwissPass est planifié dans les deux prochaines années, mais pas encore thématiqué de façon définitive.

4. Décision

☐

à classer

☐

en suspens



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

Propositions au congrès en suspens	
Organisation interne	Section VPT VZO
Numéro de proposition	K19.008
Responsables	Wossen Aregay

Directives juridiquement contraignantes pour faire des alcootests dans les entreprises de transports publics

1. Proposition

Le SEV est mandaté d'exiger des autorités responsables (OFT, UTP, Préposé fédéral à la protection des données, etc.) l'élaboration de directives juridiquement contraignantes pour faire des alcootests dans les entreprises de transports publics.

2. Motivation

Aujourd'hui, une grande insécurité règne concernant la recevabilité sur un plan juridique de contrôles d'alcoolémie réalisés sans prévenir. Respectivement, quelles sont les conditions-cadre qui règlent ce genre de contrôles sporadiques ? Dans beaucoup d'entreprises, ces contrôles sont actuellement réalisés contre les recommandations des responsables de la protection des données.

Beaucoup de collaboratrices et de collaborateurs n'osent toutefois pas s'opposer à ces contrôles non conformes car la direction risquerait d'interpréter cela comme un désir de se soustraire aux contrôles, ce qui pourrait les amener jusqu'à un licenciement.

Une directive élaborée pour la branche des transports publics et qui aurait un caractère juridiquement contraignant pour réaliser ces alcootests apporterait de la sécurité et de la clarté et garantirait un standard sur lequel le personnel des entreprises pourrait s'appuyer.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande de classer la proposition.

- Les propositions au congrès en suspens sont automatiquement classées au troisième congrès – soit quatre ans après qu'elles aient été présentées – même si elles ne sont pas encore réalisées.
- La proposition au congrès est considérée comme classée, car il existe une base juridique suffisante concernant les alcootests dans l'entreprise et la protection de la personnalité du conducteur et de la conductrice.

- Selon l'Office fédéral des transports (OFT), on ne peut pas rendre obligatoire une telle directive. Pour ce faire, il faut passer par la voie législative ou réglementaire.
- Des améliorations sont possibles dans le cadre de la participation dans l'entreprise, les infractions juridiques respectivement les questions sont traitées par le service d'assistance judiciaire du SEV.
- Pendant le processus de traitement de sa proposition, la section VPT VZO a été informée que la proposition ne pouvait pas être finalisée comme demandé.

4. Décision

- ☐ à classer
- ☐ en suspens



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

Propositions en suspens	
Organisation interne	Commission des femmes SEV
Numéro de proposition	K22.005
Responsable	Sibylle Lustenberger

Campagne nationale 2023 «Halte à la violence sexualisée - à bannir sur le lieu de travail !»

1. Proposition

La commission des femmes SEV revendique une campagne nationale en 2023 sur le thème «Halte à la violence sexualisée – à bannir sur le lieu de travail», afin que l'objectif politique No 8 (mesures contre le harcèlement sexuel et le sexisme) de l'accord européen «Women in Rail» soit atteint.

2. Motivation

Dans un environnement essentiellement masculin, la violence sexualisée est vécue au quotidien par de nombreuses femmes. Cette situation doit cesser au plus vite, car la violence ne doit jamais faire partie intégrante du travail, peu importe la forme! Une campagne de sensibilisation et de prise de conscience est nécessaire pour que les comportements changent. Depuis des décennies, le SEV s'engage en faveur de rapports humains décents et respectueux. Dans cette optique, il faut s'engager davantage et formuler une déclaration concrète qui non seulement implique le SEV dans son ensemble, mais exige la même chose des entreprises. Ensemble, nous changeons le climat de travail dans les transports publics et en faisons un secteur attractif pour le travail des femmes.

3. Prise de position

En accord avec la commission des femmes le comité SEV recommande de classer la proposition.

- En septembre 2023, le SEV et Syndicom ont organisé un cours Movendo de deux jours sur le thème de la violence sexualisée. Après cela et jusqu'à ce jour, il n'y a pas eu de véritable campagne.
- Par contre des données ont été récemment publiées qui sont ressorties d'une enquête auprès des CFF et d'une étude nationale du Secrétariat d'Etat à l'économie et du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, et qui montrent clairement que la violence

sexualisée sur la place de travail est un problème récurrent et un facteur de risque pour la santé.

- Pour la commission des femmes, la lutte contre la violence sexualisée continue dès lors d'avoir la priorité absolue dans les affaires syndicales. **Afin de donner à ce thème le poids qu'il mérite, elle a présenté au congrès 2025 une nouvelle proposition avec des revendications mesurables et des mesures concrètes.**
- Le thème n'est pas terminé et fait partie du travail syndical au quotidien. Finalement cela fait aussi partie de l'accord européen «Women in Rail», qui doit être aussi appliqué en Suisse.

4. Décision

- ☐ à classer
- ☐ en suspens



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Propositions en suspens
Organisation interne	Sous-fédération VPT
Numéro de proposition	K22.001
Responsable	Centre de compétences Temps de travail

Meilleures conditions de travail

1. Proposition

1. La durée des tours de service ne doit pas dépasser 10 heures. Des exceptions peuvent être admises par le biais d'un accord conclu avec les travailleuses et travailleurs concernés ou leurs représentants.
2. Tous les employés des transports publics doivent pouvoir bénéficier d'une semaine de travail de 5 jours, c'est-à-dire d'au moins 115 jours libres par an.
 - a. Les entreprises sont tenues d'offrir un temps de travail quotidien moyen correspondant à la semaine de 5 jours.
3. Selon la LDT, le temps de repos est de 12 heures au minimum. **La réduction du temps de repos à 9 heures doit disparaître.** L'ordonnance peut autoriser sous certaines conditions l'abaissement à 11 heures au minimum avec le consentement des travailleurs ou de leurs représentants.
 - b. Le temps de déplacement entre les diverses prises de service doit être pris en compte dans le calcul du temps de travail.

Conclusion :

Nous demandons au SEV d'intervenir auprès des entreprises de transport concessionnaires (ETC) pour que ces trois points soient inclus dans les conventions collectives de travail et les règlements ou statuts.

2. Motivation

Nous constatons que les conditions de travail sont de plus en plus difficiles. Les dirigeants des entreprises de transport public prêtent de moins en moins attention à la charge de travail et surtout au temps de repos. Lors des discussions avec nos collègues dans les salles de pause, ce sont précisément ces aspects « charge de travail » et « temps de repos » qui sont régulièrement abordés. Cette motion vise à améliorer la qualité de vie des employés des transports publics et surtout leur santé.

Mais cette demande augmente également l'attractivité des métiers en tant qu'employeur pour les entreprises de transport dans le secteur du transport régulier concessionné. Enfin, elle réduit le nombre de jours de maladie qui, selon nos directions, engendrent des coûts élevés.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande de laisser la proposition en suspens.

- Cette question reste très actuelle. Dans quelques CCT (notamment pour les ETC en Suisse romande), il n'y a pas de problème. Nous parvenons à limiter les tours de service à 10 heures et augmenter les tours de repos à 12 heures. Cette année, la campagne «10 heures ça suffit» n'est pas une campagne SEV officielle. Mais elle demeure un sujet de préoccupation constante à l'arrière-plan.
- Le résultat des trois sondages effectués auprès du personnel des bus ainsi que la nouvelle étude de cohorte indiquent déjà clairement la corrélation entre épuisement professionnel et durée des tours (plus de 10 heures). Nous allons développer cette étude.
- Pour que le SEV puisse se positionner comme un partenaire social fiable et signer des conventions entre les employeurs et les syndicats qui permettent des dérogations à la LDT, cela dépend également de plusieurs facteurs. La lutte continue.

4. Décision

- ☐ à classer
- ☐ en suspens



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Propositions en suspens
Organisation interne	Sous-fédération VPT
Numéro de proposition	K22.002
Responsable	Simon Burgunder (Team politique des transports)

Défense des transports publics régionaux à faible taux de rentabilité

1. Proposition

Nous exigeons que la Confédération revienne sur sa motivation de transfert de charges entre la Confédération et les cantons afin de maintenir nos transports publics qui font partie du patrimoine national et sont enviés dans le monde entier.

Alors que l'on peut constater les effets de la crise climatique sur notre pays et que nous devrions abaisser le taux de CO₂, il est aberrant de voir des lignes ferroviaires existantes menacées de fermeture pour des raisons financières car ces lignes font partie de la solution écologique à long terme. Il faut très peu d'énergie pour déplacer un train et le matériel roulant a une longue durée de vie.

Les économies faites par la Confédération sur la base de ces décisions sont un très mauvais calcul pour l'avenir de la mobilité de la Suisse et un signal négatif pour les générations futures.

Conclusion :

C'est pourquoi nous demandons au SEV d'intervenir et de faire campagne, afin que la Confédération revienne sur sa position de financement des transports publics régionaux à faible taux de rentabilité.

2. Motivation

Depuis la sortie de l'**Ordonnance sur l'indemnisation du trafic régional de voyageurs 745.16** en 2009 et de la **Directive sur la rentabilité minimale dans le trafic régional de voyageurs** en 2020, la pression sur les transports publics à faible taux de rentabilité va augmenter fortement et il est évident que des villages ne seront plus desservis dans un futur proche alors que le rôle de l'Etat et de son service public est de desservir toutes les régions sans calcul de rentabilité.

L'OFT a fixé deux catégories pour le taux de rentabilité minimum (DCC). Le premier taux est fixé à 10% et s'applique à la desserte de base pour les lignes avec moins de 18 paires de

courses par jour. Le deuxième taux est de 20% et concerne tous les transports publics, que ce soit les transports à câbles, les bateaux, les bus ou les chemins de fer.

Si une ligne de transport public n'atteint pas le taux de rentabilité souhaité par l'OFT, celui-ci fixe une convention d'objectifs avec le canton et l'entreprise concernée afin d'améliorer ce taux de rentabilité. Et si le taux de rentabilité ne remonte pas, la Confédération peut se retirer du financement de la ligne concernée.

Pour les lignes ferroviaires, si le taux de rentabilité est inférieur à 30%, les commanditaires doivent vérifier si des offres alternatives seraient réalisables avec un meilleur rapport coût-utilité en tenant compte des coûts du tronçon concerné, de la fréquentation aux heures de pointe et de la qualité de la desserte.

Si la Confédération décide de ne plus financer les lignes à faible taux de rentabilité, les cantons devront assumer ces charges financières à leurs propres frais. Malheureusement, la situation financière de certains cantons n'est pas autant bonne que celle de la Confédération qui se porte très bien. Il est dommageable de voir que ce transfert de charges entre la Confédération et les cantons risque de faire perdre du travail à nos collègues et que des villages décentrés puissent se retrouver sans transports publics.

3. **Prise de position**

Le comité SEV recommande de laisser la proposition en suspens.

Les activités suivantes ont eu lieu jusqu'à présent:

- Dépôt de la pétition SEV «Pas de mesures d'économie dans le transport régional des voyageurs!» le 24.10.23.
- Campagne avec l'UTP pour augmenter de CHF 55 millions le crédit d'engagement pour l'indemnisation des prestations du transport régional de voyageurs (médias, contacts politiques, courrier aux Conseillers nationaux et Conseillers aux Etats avant les débats sur le budget).
- Campagne dans les Parlements cantonaux avec des interventions à BE, AG, GR, JU, NE, VD, TG, FR
- Participation à la consultation sur le crédit d'engagement pour l'indemnisation des prestations du transport régional de voyageurs pour les années 2026-2028. Le SEV a déposé la proposition suivante : Desserte de base avant rentabilité minimum.

Le SEV va continuer de se pencher sur ce thème.

4. **Décision**

- ☐ à classer
- ☐ en suspens



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Propositions en suspens
Organisation interne	Commission des femmes SEV
Numéro de proposition	K22.006
Responsable	Centre de compétences Temps de travail

Concilier vie professionnelle et privée pour les métiers dans la surface opérationnelle avec des horaires de travail irréguliers

1. Proposition

La commission des femmes SEV demande au SEV de promouvoir la conciliation de la vie professionnelle et privée pour le personnel travaillant dans la surface opérationnelle et ayant des horaires irréguliers (par ex. travail en équipes) en introduisant des réglementations plus flexibles du temps de travail. C'est une condition sine qua non pour que ces professions restent attrayantes à l'avenir – Mot-clé: sous-effectifs.

2. Motivation

Pouvoir concilier vie professionnelle et privée est la condition pour trouver du personnel pour les entreprises de transport à l'avenir et l'y garder. Les employeurs doivent ainsi mettre en place des réglementations plus flexibles du temps de travail dans la surface opérationnelle, spécialement pour les personnes qui travaillent en équipes et/ou ont des horaires irréguliers, non compatibles avec les crèches et l'école ou qui rendent toute vie sociale impossible. En outre, il faut également veiller à ce que l'assouplissement des réglementations n'ait pas d'influence négative sur l'évolution des compétences professionnelles et liées au travail.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande de laisser la proposition en suspens.

- Un sondage effectué par le SEV a donné une première indication et une évaluation des besoins des personnes concernées (femmes). Les résultats ont été discutés de manière intensive avec le team LDT afin de préparer des revendications qui prennent en compte à la fois la faisabilité dans le cadre de la LDT et les désirs des femmes membres. Le sujet de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ne concerne pas seulement les femmes. Cette revendication touche une grande partie de la société aujourd'hui.
- Comment concilier vie privée et professionnelle reste le plus grand défi pour les personnes qui travaillent avec des horaires irréguliers. Le team LDT du SEV a préparé un aide-

mémoire sur le thème du travail à temps partiel, montrant non seulement les risques mais aussi les possibilités qu'engendre ce mode de travail, sans enfreindre la Loi sur la durée du travail.

- Pour que le SEV puisse se positionner comme un partenaire social fiable et signer des conventions entre les employeurs et les syndicats permettant soit des dérogations à la LDT soit d'autres modèles via les commissions de tableaux de service, cela dépend fortement de notre taux d'organisation dans les entreprises.
- Cette thématique devrait être également abordée sur le plan politique avec un partenaire tel que l'UTP (notamment dans la commission Ressources humaines-partenaires sociaux). Elle joue un rôle important dans la pénurie de personnel et les difficultés à recruter.

4. Décision

- ☐ à classer
- ☐ en suspens



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Propositions en suspens
Organisation interne	Sous-fédération VPT
Numéro de proposition	K22.010
Responsable	Simon Burgunder (Team politique des transports)

Manque de personnel dans les transports publics

1. Proposition

Nous souhaiterions que le SEV fasse pression sur les partis politiques afin de contrer la Confédération et les Cantons sur leurs volontés de faire baisser les prestations financières à nos entreprises de transports publics.

2. Motivation

Cela fait maintenant plusieurs années que l'on demande toujours plus de prestations aux entreprises de transports publics et que l'enveloppe financière n'augmente pas, voire diminue au fil du temps.

Les conséquences pour les collaborateurs sont visibles partout. Comme exemple, la sous-traitance est en constante augmentation, nos collègues de travail sont fatigués à force de se voir supprimer des jours de congé et l'entretien du matériel devient insuffisant.

Si nous voulons que les transports publics restent compétitifs et si nous voulons avoir des postes de travail attractifs dans le futur afin de ne pas être en pénurie de personnel, il est grand temps que la branche change de stratégie et que les pouvoirs publics comprennent qu'ils doivent donner les moyens nécessaires afin que les salarié-es puissent travailler dignement avec un salaire convenable.

Conclusion

Si nous avons des problèmes avec le matériel roulant, si nous avons des soucis avec l'infrastructure, si nous devons supprimer des jours de congé en dernière minute afin de remplacer nos collègues malades et que l'on finit par supprimer des courses à cause du manque de personnel, tous ces problèmes ne sont pas le fruit du hasard mais l'aboutissement d'une volonté politique de vouloir toujours plus de prestations et de donner moins d'argent à nos entreprises.

Il est temps que le SEV fasse pression sur les partis politiques du Parlement fédéral pour que cette volonté politique libérale cesse au plus vite, afin de retrouver des transports publics efficaces.

3. **Prise de position**

Le comité SEV recommande de laisser la proposition en suspens.

Les activités suivantes ont eu lieu jusqu'à présent :

- Dépôt de la pétition du SEV «Pas de mesures d'économie dans le transport régional des voyageurs!» le 24.10.23.
- Campagne avec l'UTP pour augmenter de CHF 55 millions le crédit d'engagement pour l'indemnisation des prestations du transport régional de voyageurs (médias, contacts politiques, courrier aux Conseillers nationaux et Conseillers aux Etats avant les débats sur le budget).
- Campagne dans les Parlements cantonaux avec des interventions à BE, AG, GR, JU, NE, VD, TG, FR.
- Participation à la consultation sur le crédit d'engagement pour l'indemnisation des prestations du transport régional de voyageurs pour les années 2026 à 2028. Le SEV a déposé les propositions suivantes:
 - augmentation du crédit de 350 millions de francs
 - ajouter le renchérissement aux frais globaux
 - desserte de base avant rentabilité minimum

Le SEV va continuer de travailler sur le thème.

4. **Décision**

- ☐ à classer
- ☐ en suspens



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Propositions en suspens
Organisation interne	Comité et direction syndicale SEV
Numéro de proposition	K22.003
Responsable	Comité et direction syndicale SEV

Modification du rythme du congrès et mise en place d'une assemblée des délégué-es SEV

1. Proposition

Le comité et la direction syndicale SEV proposent au congrès SEV du 27.10.22 de modifier le rythme du congrès qui se déroule actuellement tous les deux ans et d'organiser dès le 1.1.25 **un congrès de deux jours tous les 4 ans**.

Durant les années sans congrès, en règle générale au moins une fois par année **une assemblée des délégué-es SEV** sera organisée.

Le congrès SEV charge le comité et la direction syndicale SEV de mettre ceci en place jusqu'au prochain congrès.

2. Motivation

Lors du congrès 2009 le SEV a été réorganisé, resp. les organes syndicaux du comité directeur, du comité fédératif et du congrès ont été redéfinis et restructurés. Il a été décidé que:

- le SEV se nommerait à l'avenir en allemand «Gewerkschaft des Verkehrspersonals», s'éloignant ainsi d'une fédération pour s'identifier à un syndicat
- la direction syndicale se composerait du président ou de la présidente et de deux vice-président-es, ainsi que de l'administrateur·trice des finances
- le comité SEV se composerait des président-es centraux·trales et d'un membre par sous-fédération, ainsi que d'un membre pour chaque commission: de jeunesse, des femmes et de la migration. Le rythme des séances a aussi été revu.
- Le congrès aurait lieu tous les 2 ans, en alternant un congrès d'un jour et un congrès de deux jours.

Depuis, 13 années se sont écoulées et nous avons pu faire nos expériences et constater que le bilan en ce qui concerne le comité (organe stratégique) et la direction syndicale (organe opératif) est absolument positif, et que ce serait une bonne chose de faire quelques réflexions concernant le rythme d'un congrès tous les deux ans.

Il y a plusieurs bonnes raisons qui parlent en faveur d'un passage d'un congrès tous les deux ans à un congrès tous les quatre ans – avec la **création d'une nouvelle assemblée des délégué·es** siégeant les années sans congrès, en règle générale une fois par année. Grâce à cela, la démocratie au SEV ne sera pas mise en péril, bien au contraire.

Voici quelques raisons ci-après (la liste n'est pas exhaustive):

- Parmi les grands syndicats, le SEV est aujourd'hui le seul à avoir encore un congrès tous les deux ans. Tous les autres syndicats sont passés depuis longtemps à un congrès tous les quatre ans. Le motif est non seulement syndical mais aussi politique. Les propositions au congrès, les textes d'orientation, les jalons stratégiques et les projets politiques sont en règle générale ainsi faits que l'on ne peut presque pas présenter de résultat en moins de deux ans. Cet état de fait frustre très souvent les collègues qui constatent que par exemple leur proposition n'a pas pu être appliquée dans ce laps de temps trop bref. Avec les textes d'orientation (ex. politique des transports: la campagne pour une réduction de la durée du travail) la situation est très similaire et il en va de même pour nos projets politiques (ex. politique des transports: pour une coopération et contre la concurrence).
- Avec un rythme de congrès tous les quatre ans, nos congrès pourraient se calquer sur les périodes administratives (par ex. les membres de la direction syndicale sont élus tous les quatre ans) et aussi sur l'Union syndicale suisse (USS), dont le congrès se déroule également tous les quatre ans.
- Les congrès d'une journée sont trop courts pour mener sérieusement des débats dignes d'un congrès sur des thèmes fondamentaux (c'est une constatation faite de toutes parts depuis l'introduction du congrès d'un jour). Et ils sont surtout trop courts si, en plus des thèmes avec un contenu concret, il faut encore procéder aux élections, aux élections complémentaires, aux prises de congé, et aux thèmes statutaires.
- On ne va certainement pas envisager sérieusement de revenir à un congrès de deux jours tous les deux ans et l'élément de la convivialité et de l'événement festif que représente un congrès joue aussi un rôle. On entend très souvent que les gens n'aiment pas se déplacer pour un seul jour de congrès.
- Et dernier point mais pas le moindre, il y a encore l'aspect financier: les économies réalisées avec l'organisation d'un congrès de deux jours tous les quatre ans est d'env. CHF 150'000 net (donc après déduction des frais de mise sur pied et d'organisation des assemblées des délégué·es les années sans congrès). Ce montant – considérable aussi pour le SEV – pourrait être utilisé de manière plus efficiente pour nos membres.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande de classer la proposition.

- La commission de révision des statuts SEV a fait les changements dans les statuts en rapport avec cette proposition et adapté les règlements concernés.
- Avec la décision du congrès 2025 sur la révision des statuts, du règlement de gestion SEV et du règlement sur les organisations internes du SEV, la proposition est liquidée.
- En tenant compte du nouveau rythme tous les 4 ans, le prochain congrès aura lieu en 2029. La première assemblée des délégué·es SEV se tiendra en 2026.

4. Décision

- ☐ à classer
- ☐ en suspens



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Propositions en suspens
Organisation interne	Commission des femmes SEV
Numéro de proposition	K22.004
Responsable	Sibylle Lustenberger

Participation à la journée de protestation et d'action féministe le 14.6.23

1. Proposition

La commission des femmes SEV demande au SEV de participer activement le **14 juin 2023** à la journée de protestation et d'action féministe avec les autres syndicats de l'USS.

2. Motivation

Cette décision du congrès des femmes de l'USS sera également à l'ordre du jour du congrès USS au mois de novembre 2022. Lors du congrès des femmes USS en 2021, une grande journée d'action et de protestation nationale féministe avait été prévue et agendée au 14 juin 2023, journée de la grève des femmes en Suisse. La commission des femmes SEV se réjouit de cette nouvelle journée d'action nationale et demande au SEV d'y prendre part également de manière active. Le SEV s'engage ainsi solidairement et activement avec les autres syndicats de l'USS dans le cadre de la prochaine journée nationale féministe de protestation et d'action du 14 juin 2023.

Les revendications de la dernière journée de grève et d'action féministe du 14 juin 2019 n'ont pas abouti car elles ont été occultées et supplantées par la pandémie de Covid. Bien que la société ait pris conscience de l'importance pour le système des nombreuses professions dites féminines et du travail non rémunéré des femmes, sans l'engagement desquelles la Suisse aurait peut-être implosé durant les années de pandémie, peu d'amélioration s'est fait ressentir au niveau de la reconnaissance et de la répartition des tâches entre les sexes.

C'est pourquoi, le 14 juin 2023 sera de nouveau une journée nationale de protestation et d'action féministe, car il est temps que la Suisse se mette au goût du jour en matière de privilèges et de structures du pouvoir. Le travail non rémunéré ainsi que les activités professionnelles rémunérées doivent obtenir une reconnaissance sociale légitime.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande de classer la proposition.

- Le SEV a participé le 14.6.23 à la journée nationale de protestation et d'action féministe.

4. Décision☐

à classer

☐

en suspens



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Propositions en suspens
Organisation interne	Section VPT Jura
Numéro de proposition	K22.009
Responsable	Aroldo Cambi

Reconnaissance de fidélité après 15 années

1. Proposition

Le SEV reconnaît les années de fidélité de ses membres après 25 années d'affiliation. Nous souhaiterions ramener ce délai à 15 années.

2. Motivation

En effet, pour correspondre à l'évolution de la société actuelle, des réalités économiques du monde professionnel, de l'implication de chacun dans tous les domaines y compris associatif, bénévole, politique ou syndical, il est à revoir ce qui s'appelle la reconnaissance et la fidélité.

Les gens aujourd'hui n'occupent plus un emploi à vie en quittant l'école obligatoire, l'apprentissage ou les études. Les personnes sont beaucoup plus mobiles en termes de métier, d'entreprise, d'engagement sociétal, comme dans les syndicats.

L'arrivée de personnel dans les entreprises de transports publics se fait parfois beaucoup plus tard dans la vie active ou encore pour des durées beaucoup moins longues pour les nouveaux arrivants, notamment les jeunes. L'idée de rester fidèle à une entreprise particulière, à une région géographique, à un métier spécifique, une branche économique précise, n'existe plus et ne correspond plus aux réalités d'aujourd'hui.

Ramener les années de fidélité à une période plus courte renforce le sentiment d'appartenance et contribue au lien d'engagement et d'implication au sein du syndicat SEV.

Pour le syndicat SEV, il s'agit également de faire valoir plus vite une visibilité dans le terrain, dans les entreprises de TP, capter de nouveaux membres, en particulier les jeunes (parfois moins intéressés) et compter sur ses collègues, ses membres spécifiques afin de favoriser un militantisme syndical à l'interne même des entreprises, gagner de nouveaux membres ou leur engagement actif. Gagner à être attractif.

Le comité SEV décide de ce qu'il convient comme reconnaissance (insigne, diplôme, etc.).

Les membres ayant entre 15 et 25 ans d'affiliation ne sont pas automatiquement remerciés mais peuvent demander s'ils le souhaitent leur reconnaissance rétroactivement au secrétariat SEV.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande de classer la proposition.

- Pour 15 ans de sociétariat, les membres reçoivent un insigne en bronze. La commande du pin incombe à la section respective.

4. Décision

- ☐ à classer
- ☐ en suspens



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

Révision des statuts SEV

1. Proposition

Le congrès SEV accepte les propositions de modifications des statuts SEV avec entrée en vigueur au 1.1.26.

2. Motif

Le congrès SEV a décidé en 2022 de changer le rythme des congrès et de passer de 2 à 4 ans, et de mettre sur pied une assemblée des délégué-es SEV qui siègera les années sans congrès.

Par conséquent, les statuts ont été modifiés par la commission de révision des statuts SEV et sont maintenant soumis au congrès pour approbation. Les changements figurent dans le tableau synoptique annexé.

Dans le cadre de cette révision, d'autres adaptations ont été effectuées.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

4. décision

☐

accepté

☐

refusé



Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti

Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

Congrès 2025

Tableau synoptique sur la révision des Statuts SEV

Traitement

☒	commission de révision des statuts; discussion tableau synoptique	4.10.24
☒	commission de révision des statuts; discussion tableau synoptique	8.11.24
☒	comité SEV: discussion sur la révision et adoption à l'attention du congrès	6.12.24
☐	congrès SEV: décision sur la révision	12.6.25

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
Article 1 – Nom et siège social	Article 1 – Nom et siège social	
1.1 Sous le nom de « SEV – Syndicat du personnel des transports », il existe un syndicat inscrit au Registre du commerce en tant qu'association au sens des articles 60 ss du Code civil suisse.	1.1 Sous le nom de « SEV – Syndicat du personnel des transports » (ci-après « SEV ») , il existe un syndicat inscrit au Registre du commerce en tant qu'association au sens des articles 60 ss du Code civil suisse.	
1.2 Le siège du SEV est à Berne.	1.2 Le siège du SEV est à Berne.	
Article 2 – Champ d'organisation	Article 2 – Champ d'organisation	
2.1 Le SEV regroupe en particulier les travailleuses et travailleurs exerçant en Suisse une activité dans le secteur des transports. Dans les transports publics, le SEV compte avant tout les entreprises de transport terrestre, aérien ou aquatique de voyageurs et de marchandises, les entreprises de transport apparentées, les filiales et les entreprises sous-traitantes, ainsi que les employés exerçant leur activité à l'étranger, en particulier – les entreprises de transport fédérales, cantonales, communales et privées ainsi que la Deutsche Bahn AG sur sol suisse. – Les institutions et entreprises d'Etat mixtes ou privées qui travaillent pour les transports publics ou leurs entreprises ou effectuent des tâches sur leur mandat.	2.1 Le SEV regroupe en particulier les travailleuses et travailleurs exerçant en Suisse une activité dans le secteur des transports. Dans les transports publics, le SEV compte avant tout les entreprises de transport terrestre, aérien ou aquatique de voyageurs et de marchandises, les entreprises de transport apparentées, les filiales et les entreprises sous-traitantes, ainsi que les employé·es exerçant leur activité à l'étranger, en particulier – les entreprises de transport fédérales, cantonales, communales et privées ainsi que la Deutsche Bahn AG sur sol suisse. – Les institutions et entreprises d'Etat mixtes ou privées qui travaillent pour les transports publics ou leurs entreprises ou effectuent des tâches sur leur mandat.	
2.2 Les pensionnées et pensionnés de ces entreprises sont également organisés au SEV.	2.2 Les pensionné·es de ces entreprises sont également organisé·es au SEV.	
2.3 D'autres personnes ou groupes peuvent adhérer au SEV. Ce dernier en fixe les droits et les devoirs.	2.3 D'autres personnes ou groupes peuvent adhérer au SEV. Ce dernier en fixe les droits et les devoirs.	

Formulation actuelle		Nouveau texte	Remarques
Article 3 – Buts et tâches		Article 3 – Buts et tâches	
3.1	Le SEV lutte pour un ordre économique et social équitable ainsi que pour l'égalité des sexes et une égalité de traitement excluant toute discrimination, et s'efforce d'améliorer la qualité de la vie.	3.1 Le SEV lutte pour un ordre économique et social équitable ainsi que pour l'égalité des sexes et une égalité de traitement excluant toute discrimination, et s'efforce d'améliorer la qualité de la vie.	
3.2	Le SEV a pour but de sauvegarder et de promouvoir les intérêts sociaux, matériels, professionnels et culturels de ses membres.	3.2 Le SEV a pour but de sauvegarder et de promouvoir les intérêts sociaux, matériels, professionnels et culturels de ses membres.	
3.3	Il règle les salaires ainsi que les conditions d'engagement et de travail si possible dans des conventions collectives et accords similaires, selon le règlement de la convention collective de travail (CCT).	3.3 Il règle les salaires ainsi que les conditions d'engagement et de travail si possible dans des conventions collectives et accords similaires, selon le règlement de la convention collective de travail (CCT).	
3.4	Pour atteindre ces buts, le SEV peut être membre d'organisations faîtières. Le comité SEV prend position sur le sociétariat.	3.4 Pour atteindre ces buts, le SEV peut être membre d'organisations faîtières. Le comité SEV prend position sur le sociétariat.	
3.5	Le SEV peut exercer d'autres activités qui sont reliées directement ou indirectement à ses objectifs. De ce fait, il peut fonder des organisations avec personnalité juridique ou participer à de telles organisations.	3.5 Le SEV peut exercer d'autres activités qui sont reliées directement ou indirectement à ses objectifs. De ce fait, il peut fonder des organisations avec personnalité juridique ou participer à de telles organisations.	
Article 4 – Neutralité et indépendance		Article 4 – Neutralité et indépendance	
4.1	Le SEV est neutre au point de vue confessionnel et indépendant en matière politique.	4.1 Le SEV est neutre au point de vue confessionnel et indépendant en matière politique.	
4.2	Pour atteindre certains objectifs déterminés selon article 3, il peut collaborer avec des partis politiques et d'autres organisations.	4.2 Pour atteindre certains objectifs déterminés selon article 3, il peut collaborer avec des partis politiques et d'autres organisations.	

Formulation actuelle		Nouveau texte	Remarques
Article 5 – Sociétariat		Article 5 – Sociétariat	
5.1	Peuvent devenir membres du SEV les salariées et salariés exerçant une activité dans le champ d'organisation défini à l'article 2. Les personnes qui travaillent en dehors du domaine d'organisation peuvent aussi devenir membres du SEV. Ils deviennent membres externes et sont intégrés dans la section des Membres externes ou si tel est leur vœu, ils peuvent intégrer une sous-fédération ou une section.	5.1 Peuvent devenir membres du SEV les salarié·es exerçant une activité dans le champ d'organisation défini à l'article 2. Les personnes qui travaillent en dehors du domaine d'organisation peuvent aussi devenir membres du SEV. Elles deviennent membres externes et sont intégrées dans la section des Membres externes ou, si tel est leur vœu, elles peuvent intégrer une sous-fédération ou une section.	
5.2	Les membres sont attribués à une sous-fédération et à une section, sur la base de leur activité et de leur lieu de travail. Le comité SEV édicte un règlement sur la répartition des membres.	5.2 Les membres sont attribués à une sous-fédération et à une section, sur la base de leur activité et de leur lieu de travail. Le comité SEV édicte un règlement sur la répartition des membres.	
5.3	Les groupes de membres qui ne peuvent être attribués à aucune sous-fédération peuvent tout de même s'affilier au SEV, soit en formant une section, soit en tant que membres externes, ou en tant que section libre (selon le Règlement sur les organisations internes du SEV).	5.3 Les groupes de membres qui ne peuvent être attribués à aucune sous-fédération peuvent tout de même s'affilier au SEV, soit en formant une section, soit en tant que membres externes, ou en tant que section libre (selon le Règlement sur les organisations internes du SEV).	
5.4	L'admission d'un membre a lieu par le biais d'une déclaration d'adhésion. Le comité SEV peut refuser une adhésion qui pourrait léser les intérêts du SEV. Sa décision est irrévocable.	5.4 L'admission d'un membre a lieu par le biais d'une déclaration d'adhésion. Le comité SEV peut refuser une adhésion qui pourrait léser les intérêts du SEV. Sa décision est irrévocable.	
5.5	Les membres du SEV sont simultanément membres de la « Coopérative des maisons de vacances SEV ».	5.5 Les membres du SEV sont simultanément membres de la « Coopérative des maisons de vacances SEV ».	
5.6	Les membres SEV de sexe féminin font automatiquement partie des femmes SEV (Directives de la commission des femmes SEV, article 1).	5.6 Les membres SEV de sexe féminin font automatiquement partie des femmes SEV (Directives de la commission des femmes SEV, article 1).	

Formulation actuelle		Nouveau texte	Remarques
5.7	Les membres SEV avec un contexte de migration font automatiquement partie de la migration SEV.	5.7 Les membres SEV avec un contexte de migration font automatiquement partie de la migration SEV.	
5.8	Le SEV peut stipuler dans un contrat une collaboration avec des organisations de travailleuses et de travailleurs. La forme d'un « sociétariat associé » peut être convenue auprès du SEV pour cette collaboration. La compétence est du ressort du comité SEV.	5.8 Le SEV peut stipuler dans un contrat une collaboration avec des organisations de travailleuses et de travailleurs. La forme d'un « sociétariat associé » peut être convenue auprès du SEV pour cette collaboration. La compétence est du ressort du comité SEV.	
5.9	La protection des données est assurée pour les membres. Le comité SEV édicte un règlement à ce propos.	5.9 La protection des données est assurée pour les membres. <u>L'assemblée des délégué-es SEV</u> Le comité SEV édicte un règlement à ce propos.	
		<u>5.10 La durée minimale de l'affiliation au SEV est d'une année.</u>	Valable en cas d'acceptation de la proposition au congrès K25.003
Article 6 – Démission		Article 6 – Démission	
6.1	La démission ne peut avoir lieu qu'au 30 juin ou au 31 décembre, en observant un délai de résiliation de six mois (art. 70 CCS). La démission peut être notifiée par lettre recommandée par écrit, sur papier ou par e-mail, au secrétariat central SEV, sauf les membres de la sous-fédération PV qui doivent adresser leur démission à la section compétente.	6.1 La démission ne peut avoir lieu qu'au 30 juin ou au 31 décembre, en observant un délai de résiliation de six mois (art. 70 CCS). La démission peut être notifiée par lettre recommandée par écrit, sur papier ou par e-mail, au secrétariat central SEV, sauf les membres de la sous-fédération PV qui doivent adresser leur démission à la section compétente.	
6.2	Les démissions collectives ne sont pas valables.	6.2 Les démissions collectives ne sont pas valables.	

Formulation actuelle		Nouveau texte	Remarques
6.3	Si un membre quitte le champ d'organisation du SEV (article 2) la démission peut avoir lieu après un délai de résiliation de trois mois. Le délai de résiliation commence au plus tôt à la fin du mois où le membre quitte le champ d'organisation. En cas de changement de poste avec transfert dans un autre syndicat de l'USS, la mutation intervient au début du mois suivant.	6.3 Si un membre quitte le champ d'organisation du SEV (article 2) la démission peut avoir lieu après un délai de résiliation de trois mois. Le délai de résiliation commence au plus tôt à la fin du mois où le membre quitte le champ d'organisation. En cas de changement de poste avec transfert dans un autre syndicat de l'USS, la mutation intervient au début du mois suivant.	
6.4	La démission entraîne la perte de tous les droits et devoirs du membre. Toutefois, il doit s'acquitter de ses obligations financières en retard.	6.4 La démission entraîne la perte de tous les droits et devoirs du membre. Toutefois, il doit s'acquitter de ses obligations financières en retard.	
Article 7 – Exclusion		Article 7 – Exclusion	
7.1	Un membre peut être exclu avec effet immédiat en tout temps – s'il contrevient de manière grave aux dispositions des statuts et des règlements ou aux décisions du syndicat, de la sous-fédération et des sections ou à la Charte SEV; – si, par son comportement, il porte préjudice au bon renom du SEV ou lui cause des dommages financiers.	7.1 Un membre peut être exclu avec effet immédiat en tout temps – s'il contrevient de manière grave aux dispositions des statuts et des règlements ou aux décisions du syndicat, de la sous-fédération et des sections ou à la Charte SEV; – si, par son comportement, il porte préjudice au bon renom du SEV ou lui cause des dommages financiers.	
7.2	La procédure d'exclusion se réfère au Règlement de gestion (article 6).	7.2 La procédure d'exclusion se réfère au Règlement de gestion SEV (article 6).	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
Article 8 – Cotisations des membres	Article 8 – Cotisations des membres	
8.1 Pour l'accomplissement de ses tâches, le SEV perçoit de ses membres une cotisation appropriée, qui se décompose en trois parties: – Cotisation SEV de base – Cotisation de la sous-fédération – Cotisation de section Cette cotisation globale est déduite directement du salaire ou de la rente. Là où ce n'est pas possible, l'encaissement se fait par la section ou directement par le secrétariat central SEV.	8.1 Pour l'accomplissement de ses tâches, le SEV perçoit de ses membres une cotisation appropriée, qui se décompose en trois parties: – cotisation SEV de base – cotisation de la sous-fédération – cotisation de section Cette cotisation globale est déduite directement du salaire ou de la rente. Là où ce n'est pas possible, l'encaissement se fait par la section ou directement par le secrétariat central SEV.	
8.2 La cotisation SEV de base est une cotisation uniforme. Le comité SEV en fixe le mode de calcul afin que les recettes provenant des cotisations permettent au SEV de remplir ses tâches statutaires. Le comité SEV peut décider des réductions de cotisation pour certains groupes. Il édicte un règlement sur les cotisations.	8.2 La cotisation SEV de base est une cotisation uniforme. Le comité SEV en fixe le mode de calcul afin que les recettes provenant des cotisations permettent au SEV de remplir ses tâches statutaires. Le comité SEV peut décider des réductions de cotisation pour certains groupes. <u>Les cotisations sont réglementées dans le règlement correspondant.</u> Il édicte un règlement sur les cotisations.	
8.3 Le comité SEV peut décider le prélèvement de cotisations supplémentaires pour : – la couverture de dépenses extraordinaires – le maintien des moyens nécessaires dans le fonds de lutte	8.3 <u>L'assemblée des délégué-es SEV</u> peut décider le prélèvement de cotisations supplémentaires pour : – la couverture de dépenses extraordinaires – le maintien des moyens nécessaires dans le fonds de lutte	
8.4 La cotisation de la sous-fédération est fixée par l'assemblée des délégués de la sous-fédération.	8.4 La cotisation de la sous-fédération est fixée par l'assemblée des délégué-es de la sous-fédération.	

Formulation actuelle		Nouveau texte	Remarques
8.5	La cotisation de section est fixée par l'assemblée des membres de la section ou par l'assemblée des délégués de la sous-fédération.	8.5	La cotisation de section est fixée par l'assemblée des membres de la section ou par l'assemblée des délégué-es de la sous-fédération.
8.6	Pour assurer la couverture de dépenses extraordinaires, le congrès SEV peut décider le prélèvement de cotisations spéciales.	8.6	Pour assurer la couverture de dépenses extraordinaires, le congrès SEV peut décider le prélèvement de cotisations spéciales.
Article 9 – Prestations spéciales du syndicat		Article 9 – Prestations spéciales du syndicat	
9.1	Le SEV gère un fonds de lutte. Le comité SEV est responsable de son financement selon le Règlement sur les mesures à prendre en cas de conflits de travail.	9.1	Le SEV gère un fonds de lutte. Le comité SEV est responsable de son financement selon le Règlement sur les mesures à prendre en cas de conflits de travail.
9.2	En complément de son activité syndicale, le SEV offre à ses membres des prestations individuelles, avant tout dans le domaine de l'assistance judiciaire, des assurances sociales, de l'encadrement et de la détente. Le comité SEV édicte les règlements nécessaires.	9.2	En complément de son activité syndicale, le SEV offre à ses membres des prestations individuelles, avant tout dans le domaine de l'assistance judiciaire, des assurances sociales, de l'encadrement et de la détente. Le comité <u>l'assemblée des délégué-es</u> SEV édicte les règlements nécessaires.
Article 10 – Presse syndicale		Article 10 – Communication SEV	
Le SEV communique activement à l'interne et vers l'extérieur en allemand, en français et en italien. Pour cela il utilise tous les moyens de communication, soit également les moyens numériques. Le service de communication est compétent pour cela.		<u>10.1</u> Le SEV communique activement à l'interne et vers l'extérieur en allemand, en français et en italien. Pour cela il utilise tous les moyens de communication, soit également les moyens numériques. Le service de communication est compétent pour cela.	
Article 11 – Conflits du travail		Article 11 – Conflits du travail	
11.1	Le SEV fait en sorte de régler les conflits du travail en principe par des négociations.	11.1	Le SEV fait en sorte de régler les conflits du travail en principe par des négociations.
11.2	Lorsque des négociations ont échoué, des mesures de lutte collectives peuvent être saisies.	11.2	Lorsque les négociations ont échoué, des mesures de lutte collectives peuvent être saisies.

Formulation actuelle		Nouveau texte	Remarques
11.3	La procédure se réfère au Règlement sur les mesures à prendre en cas de conflits de travail.	11.3 La procédure se réfère au Règlement sur les mesures à prendre en cas de conflits de travail.	
Article 12 – Votation générale		Article 12 – Votation générale	
12.1	Lors d'une votation générale, tous les membres du SEV sont invités à donner leur voix par écrit. Les votations faites en assemblées ne sont pas admises comme votation générale.	12.1 Lors d'une votation générale, tous les membres du SEV sont invités à donner leur voix par écrit. Les votations faites en assemblées ne sont pas admises comme votation générale.	
12.2	Une votation générale est organisée – sur la base d'un référendum (article 14.6) – si le congrès, respectivement le comité SEV l'ordonnent à majorité des deux tiers.	12.3 Une votation générale est organisée – sur la base d'un référendum (article 14.6) – si le congrès, respectivement le comité SEV l'ordonnent à majorité des deux tiers.	
12.3	La votation générale est organisée par la commission de gestion. Elle fixe en particulier le délai de votation et constate le résultat total.	12.3 La votation générale est organisée par la commission de gestion. Elle fixe en particulier le délai de votation et constate le résultat total.	
12.4	Une proposition est acceptée lorsque la majorité est atteinte, pour autant que les statuts et les règlements ne prévoient pas expressément autre chose.	12.4 Une proposition est acceptée lorsque la majorité est atteinte, pour autant que les statuts et les règlements ne prévoient pas expressément autre chose.	
12.5	L'organe ayant ordonné la votation générale peut y renoncer – à la majorité des deux tiers – si le projet de vote n'a pas encore été publié dans la presse syndicale.	12.5 L'organe ayant ordonné la votation générale peut y renoncer – à la majorité des deux tiers – si le projet de vote n'a pas encore été publié dans la presse syndicale.	
Article 13 – Organisation du syndicat		Article 13 – Organisation du syndicat	
13.1	Le SEV est une organisation faîtière composée de plusieurs organisations internes.	13.1 Le SEV est une organisation faîtière composée de plusieurs organisations internes.	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
13.2 Les organisations internes du syndicat SEV sont : – les sous-fédérations – les sections – les commissions Dans les organes et les autorités des organisations internes, les deux genres sont représentés par au moins une personne, pour autant qu'ils figurent tous deux dans le domaine d'organisation. Le congrès SEV édicte un règlement sur les organisations internes et les commissions du SEV.	13.2 Les organisations internes du syndicat SEV sont : – les sous-fédérations – les sections – les commissions Dans les organes et les autorités des organisations internes, les deux genres sont représentés par au moins une personne, pour autant qu'ils figurent tous deux dans le domaine d'organisation. Le congrès SEV édicte un règlement sur les organisations internes et les commissions du SEV.	
13.3 Les organes du syndicat SEV sont : – le congrès SEV – le comité SEV – la direction syndicale SEV – la commission de gestion SEV	13.3 Les organes du syndicat SEV sont : – le congrès SEV – <u>l'assemblée des délégué-es SEV</u> – le comité SEV – la direction syndicale SEV – la commission de gestion SEV	Selon la décision du congrès 2022
13.4 Le siège du syndicat SEV est le secrétariat central. Il est dirigé par la direction syndicale SEV. – Le comité SEV peut créer des secrétariats régionaux.	13.4 Le siège du syndicat SEV est le secrétariat central. Il est dirigé par la direction syndicale SEV. – Le comité SEV peut créer des secrétariats régionaux.	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
Article 14 – Congrès SEV	Article 14 – Congrès SEV	
14.1 Le congrès SEV est l'organe suprême du SEV. Il assume, en particulier, les tâches suivantes : – fixation des objectifs et des principes de la politique syndicale – décision sur des propositions présentées par le comité SEV, la direction syndicale, les organisations internes – approbation du rapport d'activité (rapport social) – décision sur les propositions – élections ou révocations : – de la présidente SEV ou du président SEV ainsi que de trois vice-présidentes ou vice-présidents au maximum, de l'administratrice ou de l'administrateur des finances, pour une période administrative selon le règlement de gestion SEV (article 17). Ils sont rééligibles.	14.1 Le congrès SEV est l'organe suprême du SEV. Il assume, en particulier, les tâches suivantes : – fixation des objectifs et des principes de la politique syndicale – décision sur des propositions présentées par <u>l'assemblée des délégué-es SEV</u>, le comité SEV, la direction syndicale SEV et les organisations internes – approbation du rapport d'activité (rapport social) – décision sur les propositions de la commission de gestion – élections ou révocations : – de la présidente SEV ou du président SEV ainsi que de trois vice-président-es au maximum, de l'administratrice ou de l'administrateur des finances, pour une période administrative selon le règlement de gestion SEV (article 17<u>18.1</u>). Ils sont rééligibles.	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
– de la présidente ou du président du comité SEV et de la vice-présidente ou du vice-président du comité SEV selon l'article 14.4 – des scrutatrices et/ou scrutateurs et de la ou du secrétaire du jour – de la commission de gestion SEV – approbation et modification des statuts – approbation et modification des règlements suivants : – règlement de gestion SEV – règlement sur les organisations internes du SEV – décision de procéder à des votations générales – décision sur la fusion ou la dissolution du syndicat selon l'article 22	– de la présidente ou du président du comité SEV et de la vice-présidente ou du vice-président du comité SEV selon l'article 14.4 – des scrutateurs·trices et du·de la secrétaire du jour – de la commission de gestion SEV – approbation et modification des statuts – approbation et modification des règlements suivants : – règlement de gestion SEV – règlement sur les organisations internes du SEV – décision de procéder à des votations générales – décision sur la fusion ou la dissolution du syndicat selon l'article 22<u>23</u>	
14.2 Le congrès SEV est constitué de – 2 déléguées ou délégués pour chacune des sous-fédérations; – 2 délégués par groupe d'intérêt, qui ne doivent pas appartenir à la même sous-fédération; – autant de déléguées ou délégués des sections qu'il faut pour que le nombre total de 250 délégués soit atteint. Celles-ci ou ceux-ci sont attribués aux sous-fédérations et aux sections sans sous-fédération, sur la base des cotisations versées (cotisation SEV de base). Le comité central de la sous-fédération répartit les mandats de la sous-fédération et des sections, en veillant à une représentation équitable entre les diverses régions linguistiques et les sexes.	14.2 Le congrès SEV est constitué de – 2 délégué·es pour chacune des sous-fédérations; – 2 délégué·es par groupe d'intérêt, qui ne doivent pas appartenir à la même sous-fédération; – autant de délégué·es des sections qu'il faut pour que le nombre total de 250 délégué·es soit atteint. Ceux-ci·celles-ci sont attribué·es aux sous-fédérations et aux sections sans sous-fédération, sur la base des cotisations versées (cotisation SEV de base). Le comité central de la sous-fédération répartit les mandats de la sous-fédération et des sections, en veillant à une représentation équitable entre les diverses régions linguistiques et les sexes.	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
14.3 Le congrès SEV se réunit, à l'ordinaire, tous les deux ans. Un congrès extraordinaire est convoqué: – sur décision du comité SEV – à la demande écrite de 5 % des membres SEV La direction syndicale SEV désigne le lieu et la date du congrès.	14.3 Le congrès SEV se réunit, à l'ordinaire, tous les deux <u>quatre</u> ans. Un congrès extraordinaire est convoqué: – sur décision du comité SEV – à la demande écrite de 5% des membres SEV La direction syndicale SEV désigne le lieu et la date du congrès.	Selon la décision du congrès 2022
14.4 La présidence du congrès est constituée par la présidente ou le président et la vice-présidente ou le vice-président du comité SEV; la durée de leur mandat est de deux ans, avec la possibilité d'être réélus pour 2 périodes administratives supplémentaires (en tout 6 ans).	14.4 La présidence du congrès est constituée par la présidente ou le président et la vice-présidente ou le vice-président du comité SEV; la durée de leur mandat est de deux <u>quatre</u> ans, avec la possibilité d'être réélus pour 2 <u>une</u> période administrative supplémentaire (en tout 6 <u>8</u> ans).	Adaptations dues au nouveau rythme des congrès
14.5 La procédure pour les votations et les élections est fixée dans le règlement de gestion SEV pour autant que les statuts SEV ne stipulent pas autre chose.	14.5 La procédure pour les votations et les élections est fixée dans le règlement de gestion SEV pour autant que les statuts SEV ne stipulent pas autre chose.	
14.6 Les décisions du congrès SEV (à l'exception des élections) sont soumises au référendum facultatif. Le congrès peut soustraire au référendum des décisions de caractère urgent s'il les désigne comme telles à la majorité des deux tiers. Un référendum est considéré comme ayant abouti lorsque, dans le délai de trois mois à dater de la publication de la décision dans la presse syndicale, il est appuyé par la signature de 5 % des membres du SEV. Les décisions contre lesquelles un référendum a abouti doivent être soumises à la votation générale des membres dans le délai de six mois dès l'échéance du délai référendaire.	14.6 Les décisions du congrès SEV (à l'exception des élections) sont soumises au référendum facultatif. Le congrès peut soustraire au référendum des décisions de caractère urgent s'il les désigne comme telles à la majorité des deux tiers. Un référendum est considéré comme ayant abouti lorsque, dans le délai de trois mois à dater de la publication de la décision dans la presse syndicale, il est appuyé par la signature de 5% des membres du SEV. Les décisions contre lesquelles un référendum a abouti doivent être soumises à la votation générale des membres dans le délai de six mois dès l'échéance du délai référendaire.	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
14.7 Les membres du comité SEV, de la direction syndicale SEV et de la commission de gestion SEV, ainsi que les secrétaires syndicales et syndicaux participent d'office au congrès. Elles ou ils ont voix consultative, mais ne sont pas éligibles comme déléguées ou délégués.	14.7 Les membres du comité SEV, de la direction syndicale SEV et de la commission de gestion SEV, ainsi que les secrétaires syndicales et syndicaux participent d'office au congrès. Ils-elles ont voix consultative, mais ne sont pas éligibles comme délégué-es.	
Jusqu'ici pas de réglementation	Article 15 – Assemblée des délégué-es SEV	Selon décision du congrès 2022
	15.1 L'assemblée des délégué-es SEV est l'organe du SEV qui se réunit entre les congrès et exécute en particulier les tâches suivantes: – décision sur le lancement de campagnes syndicales – décision sur des propositions du comité SEV, de la direction syndicale SEV et des organisations internes – décision sur des propositions de la commission de gestion SEV – bilan intermédiaire sur les objectifs et principes de politique syndicale fixés par le congrès SEV – remise de propositions à l'attention du congrès SEV – approbation et modification de règlements pour autant que ceux-ci ne relèvent pas de la compétence du congrès – décision sur le prélèvement de cotisations supplémentaires selon l'article 8.3 – occupation intérimaire de postes vacants dans la direction syndicale SEV jusqu'au prochain congrès	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
	15.2 L'assemblée des délégué-es SEV est constituée de – 1 délégué-e pour chacune des sous-fédérations; – 1 délégué-e par groupe d'intérêt, qui ne doivent pas appartenir à la même sous-fédération; – autant de délégué-es des sections qu'il faut pour que le nombre total de 124 délégué-es soit atteint. Ceux-ci sont attribués aux sous-fédérations et aux sections sans sous-fédération, sur la base des cotisations versées (cotisation SEV de base). Le comité central de la sous-fédération répartit les mandats de la sous-fédération et des sections, en veillant à une représentation équitable entre les diverses régions linguistiques et les sexes.	
	15.3 L'assemblée des délégué-es SEV se réunit d'ordinaire les années sans congrès. Une assemblée des délégué-es extraordinaire est convoquée: – sur décision du comité SEV.	
	15.4 La présidence de l'assemblée des délégué-es SEV est constituée par la présidente ou le président et la vice-présidente ou le vice-président du comité SEV.	
	15.5 La procédure pour les votations et les élections est fixée dans le règlement de gestion SEV pour autant que les statuts SEV ne stipulent pas autre chose.	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
	15.6 Les membres du comité SEV, de la direction syndicale SEV et de la commission de gestion SEV, ainsi que les secrétaires syndicales et syndicaux participent d'office à l'assemblée des délégué·es SEV. Ils·elles ont voix consultative, mais ne sont pas éligibles comme délégué·es.	
Article 17 – Comité SEV	Article 15 16 – Comité SEV	
15.1 Le comité SEV est responsable des affaires stratégiques du syndicat SEV et assume les tâches suivantes : – traitement des questions de politique syndicale dans le sens des décisions prises par le congrès – décision sur toutes les questions qui ne sont pas réservées au congrès ou à la direction syndicale – décision de mots d'ordre politiques et syndicaux – fixation du mode de calcul pour la cotisation SEV de base – décision sur le prélèvement de cotisations spéciales selon l'article 8.3 – acceptation du budget – acceptation des comptes annuels – décision sur les propositions de la commission de gestion SEV – décision sur les propositions de l'office de révision légal et décharge de cet office – prise de position sur les affaires du congrès – occupation intérimaire de postes vacants dans la direction syndicale jusqu'au congrès suivant	1516.1 Le comité SEV est responsable des affaires stratégiques du syndicat SEV et assume les tâches suivantes : – traitement des questions de politique syndicale dans le sens des décisions prises par le congrès <u>et de l'assemblée des délégué·es SEV</u> – décision sur toutes les questions qui ne sont pas réservées au congrès <u>à l'assemblée des délégué·es</u> ou à la direction syndicale SEV – décision de mots d'ordre politiques et syndicaux – fixation du mode de calcul pour la cotisation SEV de base – décision sur le prélèvement de cotisations spéciales selon l'article 8.3 – acceptation du budget – acceptation des comptes annuels – décision sur les propositions de la commission de gestion SEV – décision sur les propositions de l'office de révision légal et décharge de cet office – prise de position sur les affaires du congrès – <u>remise de propositions à l'attention du congrès et de l'assemblée des délégué·es SEV</u> – <u>recommandation à l'attention de l'assemblée des délégué·es SEV pour l'occupation intérimaire de postes vacants dans la direction syndicale SEV jusqu'au prochain congrès</u>	Transfert à l'assemblée des délégué·es SEV

	– élection de l'office de révision légal – approbation et modification de règlements pour autant que ceux-ci ne relèvent pas de la compétence du congrès – convocation de congrès extraordinaires – décision de procéder à des votations générales – décision sur les exclusions de membres et la reprise de membres exclus – désignation des organes de presse – décision sur la formation, la suppression ou la fusion d'organisations internes – acceptation des grèves d'avertissement et des grèves d'entreprise – ratification des conventions collectives – acceptation des règlements de gestion des sous-fédérations – décision concernant les recours dans le cadre de cas d'assistance judiciaire professionnelle	– élection de l'office de révision légal – approbation et modification de règlements pour autant que ceux-ci ne relèvent pas de la compétence du congrès convocation de congrès extraordinaires – décision de procéder à des votations générales – décision sur les exclusions de membres et la reprise de membres exclus – désignation des organes de presse – décision sur la formation, la suppression ou la fusion d'organisations internes – acceptation des grèves d'avertissement et des grèves d'entreprise – ratification des conventions collectives – approbation des règlements de gestion des sous-fédérations <u>examinés par la direction syndicale SEV</u> – décision concernant les recours dans le cadre de cas d'assistance judiciaire professionnelle	Transfert à l'assemblée des déléguées SEV Cette tâche est complètement supprimée
15.2	Le comité SEV se compose : – des présidents ou présidentes centraux et d'une déléguée ou un délégué supplémentaire par sous-fédération – d'une déléguée ou d'un délégué des commissions Chaque sous-fédération prend les mesures nécessaires afin que les femmes et les minorités linguistiques soient représentées par une déléguée ou un délégué.	15<u>16</u>.2 Le comité SEV se compose : – des président·es centraux et d'un·e délégué·e supplémentaire par sous-fédération – d'un·e délégué·e des commissions Chaque sous-fédération prend les mesures nécessaires afin que les femmes et les minorités linguistiques soient représentées par un·e délégué·e.	
15.3	Les déléguées ou délégués des sous-fédérations sont d'office membres du comité central de leur sous-fédération.	15<u>16</u>.3 Les délégué·es des sous-fédérations sont d'office membres du comité central de leur sous-fédération.	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
15.4 Les membres du comité SEV sont élus par leur sous-fédération, respectivement par leur commission pour une période administrative de quatre ans. Ils sont rééligibles.	45 <u>16</u> .4 Les membres du comité SEV sont élus par leur sous-fédération, respectivement par leur commission pour une période administrative de quatre ans. Ils sont rééligibles.	
15.5 La procédure pour les votations et les élections est fixée dans le règlement de gestion SEV.	45 <u>16</u> .5 La procédure pour les votations et les élections est fixée dans le règlement de gestion SEV.	
15.6 Les membres de la direction syndicale SEV ainsi qu'une représentante ou un représentant de la communication SEV participent d'office aux séances du comité SEV avec voix consultative. Les secrétaires syndicales et syndicaux peuvent être invité-e-s à participer concernant certains points de l'ordre du jour selon les besoins et avec voix consultative.	45 <u>16</u> .6 Les membres de la direction syndicale SEV ainsi qu'un-e représentant-e de la communication SEV participent d'office aux séances du comité SEV avec voix consultative. Les secrétaires syndicales peuvent être invité-es à participer concernant certains points de l'ordre du jour selon les besoins et avec voix consultative.	
Article 16 – Direction syndicale SEV	Article 46<u>17</u> – Direction syndicale SEV	
16.1 Font partie des tâches de la direction syndicale SEV : – la gestion du secrétariat central et des secrétariats régionaux du SEV sous la conduite de la présidente ou du président SEV – l'application des décisions du congrès et du comité SEV – la représentation du SEV vis-à-vis de l'extérieur – les relations avec les autorités et les organes – la prise de décision sur des actions syndicales et politiques dans le cadre des compétences financières – la présentation de propositions et la préparation de la documentation nécessaire pour les décisions des organes supérieurs	46 <u>17</u> .1 Font partie des tâches de la direction syndicale SEV : – la gestion du secrétariat central et des secrétariats régionaux du SEV sous la conduite de la présidente ou du président SEV – l'application des décisions du congrès, <u>de l'assemblée des délégué-es SEV</u> et du comité SEV – la représentation du SEV vis-à-vis de l'extérieur – les relations avec les autorités et les organes – la prise de décision sur des actions syndicales et politiques dans le cadre des compétences financières – la présentation de propositions et la préparation de la documentation nécessaire pour les décisions des organes supérieurs	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
– la coordination des affaires du SEV – les compétences dans les questions financières – l'engagement et le licenciement du personnel SEV	– <u>la vérification des règlements de gestion des sous-fédérations à l'attention du comité SEV</u> – la coordination des affaires du SEV – les compétences dans les questions financières – l'engagement et le licenciement du personnel SEV	
16.2 La direction syndicale SEV est responsable de la bonne gestion et de la liquidation consciencieuse de toutes les affaires du SEV. Elle décide sur toutes les questions qui ne sont pas réservées à un organe supérieur.	16 17.2 La direction syndicale SEV est responsable de la bonne gestion et de la liquidation consciencieuse de toutes les affaires du SEV. Elle décide sur toutes les questions qui ne sont pas réservées à un organe supérieur.	
Article 17 – Commission de gestion SEV	Article 1718 – Commission de gestion SEV	
17.1 La commission de gestion SEV est l'organe de contrôle du SEV. Elle est composée de 5 membres et de 2 membres-remplaçants. Les membres sont élus pour quatre ans par le congrès, sur proposition des sous-fédérations, resp. des commissions. Les sous-fédérations et les commissions veillent à une représentation équitable des régions linguistiques et des sexes.	17 18.1 La commission de gestion SEV est l'organe de contrôle du SEV. Elle est composée de 5 membres et de 2 membres-remplaçants. Les membres sont élus pour quatre ans par le congrès, sur proposition des sous-fédérations, resp. des commissions. Les sous-fédérations et les commissions veillent à une représentation équitable des régions linguistiques et des sexes.	
17.2 La commission de gestion SEV se constitue elle-même; elle se réunit sur convocation de sa présidente, respectivement de son président, ainsi que sur demande du comité SEV.	17 18.2 La commission de gestion SEV se constitue elle-même ; elle se réunit sur convocation de sa présidente, respectivement de son président, ainsi que sur demande du comité SEV.	
17.3 La commission de gestion SEV contrôle l'activité du comité SEV, de la direction syndicale SEV, du secrétariat central et des secrétariats régionaux, et fait rapport au congrès. Elle est autorisée en tout temps à procéder à une vérification des affaires.	17 18.3 La commission de gestion SEV contrôle l'activité du comité SEV, de la direction syndicale SEV, du secrétariat central et des secrétariats régionaux, et fait rapport au congrès. Elle est autorisée en tout temps à procéder à une vérification des affaires.	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
17.4 La commission de gestion SEV organise les votations générales du SEV.	17 <u>18</u> .4 La commission de gestion SEV organise les votations générales du SEV.	
Article 18 – Organisations internes : Sous-fédérations	Article 18<u>19</u> – Organisations internes : Sous-fédérations	
18.1 Les sous-fédérations remplissent les tâches suivantes : – soutien de l'activité du SEV – défense des intérêts de leurs membres dans le cadre du SEV – recrutement des membres – préparation d'affaires syndicales à l'intention du SEV – traitement des questions spécifiques de catégories – liaison entre leurs sections et le SEV – orientation et surveillance de leurs sections et soutien de leur activité – coordination de la collaboration entre les sections SEV – décision en cas de différends entre des sections de la même sous-fédération – fixation du rayon d'activité de leurs sections – remise au comité SEV de propositions pour l'exclusion de membres des sections	18 <u>19</u> .1 Les sous-fédérations remplissent les tâches suivantes : – soutien de l'activité du SEV – défense des intérêts de leurs membres dans le cadre du SEV – recrutement des membres – préparation d'affaires syndicales à l'intention du SEV – traitement des questions spécifiques de catégories – liaison entre leurs sections et le SEV – orientation et surveillance de leurs sections et soutien de leur activité – coordination de la collaboration entre les sections SEV – décision en cas de différends entre des sections de la même sous-fédération – fixation du rayon d'activité de leurs sections – remise au comité SEV de propositions pour l'exclusion de membres des sections	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
18.2 Les sous-fédérations suivantes sont des organisations internes du SEV : – AS Sous-fédération administration et services – BAU Sous-fédération du personnel des travaux – LPV Sous-fédération du personnel des locomotives – PV Sous-fédération des pensionné-e-s CFF – RPV Sous-fédération du personnel de la manœuvre – TS Sous-fédération du personnel du service technique – VPT Sous-fédération du personnel des entreprises de transport privées – ZPV Sous-fédération du personnel des trains	18<u>19</u>.2 Les sous-fédérations suivantes sont des organisations internes du SEV : – AS Sous-fédération administration et services – BAU Sous-fédération du personnel des travaux – LPV Sous-fédération du personnel des locomotives – PV Sous-fédération des pensionné-es CFF – RPV Sous-fédération du personnel de la manœuvre – TS Sous-fédération du personnel du service technique – VPT Sous-fédération du personnel des entreprises de transport privées – ZPV Sous-fédération du personnel des trains	
18.3 Le comité SEV peut, sur demande de la direction syndicale et / ou des sous-fédérations concernées, décider de modifications dans l'effectif des sous-fédérations, il peut incorporer de nouvelles sous-fédérations avec tous les droits et obligations usuels ou décider de fusions de sous-fédérations existantes.	18<u>19</u>.3 Le comité SEV peut, sur demande de la direction syndicale SEV et / ou des sous-fédérations concernées, décider de modifications dans l'effectif des sous-fédérations, il peut incorporer de nouvelles sous-fédérations avec tous les droits et obligations usuels ou décider de fusions de sous-fédérations existantes.	
18.4 Chaque membre du SEV est simultanément membre d'une sous-fédération selon le règlement sur la répartition des membres (l'alinéa 5.2bis reste réservé).	18<u>19</u>.4 Chaque membre du SEV est simultanément membre d'une sous-fédération selon le règlement sur la répartition des membres (l'alinéa 5.2bis reste réservé).	
18.5 Les sous-fédérations peuvent autoriser la création d'associations de catégories ainsi que des unions au niveau de l'arrondissement ou de la région.	18<u>19</u>.5 Les sous-fédérations peuvent autoriser la création d'associations de catégories ainsi que des unions au niveau de l'arrondissement ou de la région.	
18.6 La structure et l'organisation des sous-fédérations sont fixées dans le règlement sur les organisations internes et les commissions du SEV.	18<u>19</u>.6 La structure et l'organisation des sous-fédérations sont fixées dans le règlement sur les organisations internes et les commissions du SEV.	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
Article 19 – Organisations internes : Sections	Article 19<u>20</u> – Organisations internes : Sections	
19.1 Les sections remplissent les tâches suivantes : – recrutement et encadrement des membres – admission de nouveaux membres – soutien de l'activité de la sous-fédération et du SEV – liaison entre le membre et la sous-fédération, respectivement le SEV – défense des intérêts professionnels et syndicaux de leurs membres sur le plan local – organisation d'assemblées et de cours d'instruction – encouragement des contacts et de la solidarité entre les membres – collaboration avec d'autres sections	19<u>20</u>.1 Les sections remplissent les tâches suivantes : – recrutement et encadrement des membres – admission de nouveaux membres – soutien de l'activité de la sous-fédération et du SEV – liaison entre le membre et la sous-fédération, respectivement le SEV – défense des intérêts professionnels et syndicaux de leurs membres sur le plan local – organisation d'assemblées et de cours d'instruction – encouragement des contacts et de la solidarité entre les membres – collaboration avec d'autres sections	
19.2 Chaque membre du SEV est simultanément membre de la section compétente (l'alinéa 5.3 reste réservé).	19<u>20</u>.2 Chaque membre du SEV est simultanément membre de la section compétente (l'alinéa 5.3 reste réservé).	
19.3 La création, la fusion ou la dissolution de sections doivent être soumises à l'approbation du comité SEV. La sous-fédération fixe pour ses sections les délimitations de leur rayon d'activité.	19<u>20</u>.3 La création, la fusion ou la dissolution de sections doivent être soumises à l'approbation du comité SEV. La sous-fédération fixe pour ses sections les délimitations de leur rayon d'activité.	
19.4 Les sections peuvent autoriser la formation de groupes.	19<u>20</u>.4 Les sections peuvent autoriser la formation de groupes.	
19.5 La structure et l'organisation des sections sont fixées dans le règlement sur les organisations internes du SEV.	19<u>20</u>.5 La structure et l'organisation des sections sont fixées dans le règlement sur les organisations internes du SEV.	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
Article 20 – Organisations internes : Commissions	Article 20<u>21</u> – Organisations internes : Commissions	
20.1 Le SEV peut créer des commissions pour des groupes de membres spécifiques. Ces commissions effectuent les tâches suivantes : – recrutement et encadrement des membres du groupe spécifique – organisation d'activités avec les groupes spécifiques cibles – représentation des intérêts du groupe de membres au SEV	20<u>21</u>.1 Le SEV peut créer des commissions pour des groupes de membres spécifiques. Ces commissions effectuent les tâches suivantes : – recrutement et encadrement des membres du groupe spécifique – organisation d'activités avec les groupes spécifiques cibles – représentation des intérêts du groupe de membres au SEV	
20.2 Les commissions suivantes sont des organisations internes du SEV: – commission de jeunesse – commission des femmes – commission de migration	20<u>21</u>.2 Les commissions suivantes sont des organisations internes du SEV: – commission de jeunesse – commission des femmes – commission de migration	
20.3 Les structures internes et l'organisation des commissions sont fixées dans le Règlement sur les organisations internes du SEV.	20<u>21</u>.3 Les structures internes et l'organisation des commissions sont fixées dans le Règlement sur les organisations internes du SEV.	
Article 21 – Finances et administration	Article 21<u>22</u> – Finances et administration	
21.1 Les moyens financiers à la disposition du SEV sont constitués par : – les cotisations de membres – le produit de la fortune du syndicat – les revenus des institutions ayant leur propre personnalité juridique – d'autres recettes	21<u>22</u>.1 Les moyens financiers à la disposition du SEV sont constitués par : – les cotisations de membres – le produit de la fortune du syndicat – les revenus des institutions ayant leur propre personnalité juridique – d'autres recettes	
21.2 Seule la fortune du syndicat répond des dettes de ce dernier.	21<u>22</u>.2 Seule la fortune du syndicat répond des dettes de ce dernier.	

Formulation actuelle		Nouveau texte	Remarques
21.3	Le SEV peut assumer l'administration d'institutions.	2122 .3 Le SEV peut assumer l'administration d'institutions.	
21.4	L'examen des affaires financières est effectué par un office de révision reconnu légalement. Ce dernier adresse son rapport au comité.	2122 .4 L'examen des affaires financières est effectué par un office de révision reconnu légalement. Ce dernier adresse son rapport au comité.	
Article 22 – Fusion ou dissolution		Article 22-23 – Fusion ou dissolution	
22.1	Une fusion du SEV avec une autre organisation a lieu lorsque – un congrès en a décidé ainsi à la majorité des deux tiers, ou – si les membres du SEV, en votation générale, le demandent à la majorité des deux tiers	2223 .1 Une fusion du SEV avec une autre organisation a lieu lorsque – un congrès en a décidé ainsi à la majorité des deux tiers, ou – si les membres du SEV, en votation générale, le demandent à la majorité des deux tiers	
22.2	La dissolution du SEV ne peut avoir lieu que – si un congrès, convoqué expressément dans ce but, en décide ainsi à la majorité des trois quarts, ou – si les membres du SEV, en votation générale, le demandent à la majorité des trois quarts.	2223 .2 La dissolution du SEV ne peut avoir lieu que – si un congrès, convoqué expressément dans ce but, en décide ainsi à la majorité des trois quarts, ou – si les membres du SEV, en votation générale, le demandent à la majorité des trois quarts.	
22.3	En cas de fusion ou de dissolution du SEV, le congrès se prononce sur l'utilisation de la fortune du syndicat selon ce qui suit. En cas de dissolution du SEV, la fortune qui subsiste après liquidation de toutes les obligations contractées doit rester à disposition pour la reconstitution éventuelle d'une organisation. Celle-ci doit – s'engager à respecter les objectifs du SEV selon les articles 3.1 et 3.2 des statuts SEV.	2223 .3 En cas de fusion ou de dissolution du SEV, le congrès se prononce sur l'utilisation de la fortune du syndicat selon ce qui suit. En cas de dissolution du SEV, la fortune qui subsiste après liquidation de toutes les obligations contractées doit rester à disposition pour la reconstitution éventuelle d'une organisation. Celle-ci doit – s'engager à respecter les objectifs du SEV selon les articles 3.1 et 3.2 des statuts SEV.	

Formulation actuelle		Nouveau texte	Remarques
Article 23 – Dispositions finales		Article 23<u>24</u> – Dispositions finales	
23.1	Les présents statuts sont rédigés en langue allemande, française et italienne. En cas de divergence d'interprétation, c'est la version allemande qui fait foi.	23 <u>24</u> .1 Les présents statuts sont rédigés en langue allemande, française et italienne. En cas de divergence d'interprétation, c'est la version allemande qui fait foi.	
23.2	Ces statuts ont été approuvés par le comité SEV le 9 juin 2023 en tant qu'organe transitoire jusqu'au congrès SEV du 12 juin 2025. Ils entrent en vigueur le 1er septembre 2023 et remplacent les statuts du 4 juin 2019.	23 <u>24</u> .2 Ces statuts ont été approuvés par le comité SEV le 9 juin 2023 en tant qu'organe transitoire jusqu'au congrès SEV du 12 juin 2025. Ils entrent en vigueur le 1er septembre 2023 <u>janvier 2026</u> et remplacent les statuts du 4-9 juin 2019 <u>2023</u> .	
23.4	Les règlements et prescriptions en vigueur restent applicables jusqu'à la publication des nouvelles dispositions.	23 <u>24</u> .4 Les règlements et prescriptions en vigueur restent applicables jusqu'à la publication des nouvelles dispositions.	



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

Révision du règlement de gestion SEV

1. Proposition

Le congrès SEV accepte les propositions de modifications du règlement de gestion SEV avec entrée en vigueur au 1.1.26.

2. Motif

Le congrès SEV a décidé en 2022 de changer le rythme des congrès et de passer de 2 à 4 ans, et de mettre sur pied une assemblée des délégué-es SEV qui siègera les années sans congrès.

Par conséquent, le règlement de gestion SEV a été modifié par la commission de révision des statuts SEV et est maintenant soumis au congrès pour approbation. Les changements figurent dans le tableau synoptique annexé.

Dans le cadre de cette révision, d'autres adaptations ont été effectuées.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

4. Décision

☐

accepté

☐

refusé



Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti

Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

Congrès 2025

Tableau synoptique sur la révision du Règlement de gestion SEV

Traitement

- | | | |
|-------------------------------------|---|--------------------|
| ☒ | commission de révision des statuts; discussion tableau synoptique | 4.10.24 |
| ☒ | commission de révision des statuts; discussion tableau synoptique | 8.11.24 |
| ☒ | comité SEV: discussion sur la révision et adoption à l'attention du congrès | 6.12.24 et 21.3.25 |
| ☐ | congrès SEV: décision sur la révision | 12.6.25 |

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
Article 1 – Champ d'organisation	Article 1 – Champ d'organisation	
1.1 Si le champ d'organisation du SEV se confond avec celui d'autres syndicats, – la direction syndicale SEV mène les pourparlers y relatifs, – le comité SEV ratifie le résultat des pourparlers	1.1 Si le champ d'organisation du SEV se confond avec celui d'autres syndicats, – la direction syndicale SEV mène les pourparlers y relatifs, – le comité SEV ratifie le résultat des pourparlers	
1.2 Au cas où aucune entente ne se réalise, l'Union syndicale suisse USS se prononce.	1.2 Au cas où aucune entente ne se réalise, l'Union syndicale suisse USS se prononce.	
Article 2 – Buts et tâches	Article 2 – Buts et tâches	
2.1 Le SEV veut atteindre ses buts en particulier de la manière suivante: – Coordination et application des revendications de ses membres – Unité de vue et d'action vis-à-vis de l'extérieur – Pourparlers avec les partenaires sociaux – Coopération appropriée au sein des autorités politiques – Collaboration avec d'autres organisations syndicales ou politiques – Instruction et information des membres en matière syndicale et politique – Orientation des membres sur d'importantes votations et élections politiques – Encouragement du perfectionnement professionnel – Promouvoir la solidarité entre ses membres et les autres travailleuses et travailleurs – Promouvoir la collégialité et la compréhension réciproque entre les membres – Soigner et promouvoir le renom du syndicat dans l'opinion publique	2.1 Le SEV veut atteindre ses buts en particulier de la manière suivante: – Coordination et application des revendications de ses membres – Unité d'apparition et d'action vis-à-vis de l'extérieur – Pourparlers avec les partenaires sociaux – Coopération appropriée au sein des autorités politiques – Collaboration avec d'autres organisations syndicales ou politiques – Instruction et information des membres en matière syndicale et politique – Orientation des membres sur d'importantes votations et élections politiques – Encouragement du perfectionnement professionnel – Promouvoir la solidarité entre ses membres et les autres travailleuses et travailleurs – Promouvoir la collégialité et la compréhension réciproque entre les membres – Soigner et promouvoir le renom du syndicat dans l'opinion publique	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
Article 3 – Sociétariat	Article 3 – Sociétariat	
3.1 Les droits du nouveau membre commencent dès que la déclaration d'adhésion parvient au secrétariat central SEV. Les cotisations de membres doivent être payées dès le mois suivant. Le secrétariat central SEV informe les comités des sections des adhésions et des démissions.	3.1 Les droits du nouveau membre commencent dès que la déclaration d'adhésion parvient au secrétariat central SEV. Les cotisations de membres doivent être payées dès le mois suivant. Le secrétariat central SEV informe les comités des sections des adhésions et des démissions.	
3.2 Le comité de section renseigne la prochaine assemblée des membres sur les nouvelles admissions.	3.2 Le comité de section renseigne la prochaine assemblée des membres sur les nouvelles admissions.	
3.3 Le comité SEV décide de l'exclusion de membres conformément à l'article 6 du règlement de gestion SEV. En cas de non-paiement de la cotisation de membre, une exclusion administrative est appliquée après un processus d'injonction de payer.	3.3 Le comité SEV décide de l'exclusion de membres conformément à l'article 6 du règlement de gestion SEV. En cas de non-paiement de la cotisation de membre, une exclusion administrative est appliquée après un processus d'injonction de payer.	
3.4 La réadmission de membres exclus du SEV exige l'approbation du comité SEV.	3.4 La réadmission de membres exclus du SEV exige l'approbation du comité SEV.	
Article 4 – Démission	Article 4 – Démission	
4.1 Une démission du SEV doit être annoncée au moins 6 mois avant le terme de démission possible par écrit sur papier ou par e-mail. La démission doit être confirmée par écrit dans un délai de 14 jours.	4.1 Une démission du SEV doit être annoncée au moins 6 mois avant le terme de démission possible par écrit sur papier ou par e-mail. La démission doit être confirmée par écrit dans un délai de 14 jours.	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
4.2 Les créances encore ouvertes doivent être réglées sans délai au SEV, en particulier: – les cotisations arriérées, – les dettes sur prêts et crédits, – le remboursement éventuel de montants obtenus à titre de secours et les frais d'assistance judiciaire selon règlements correspondants	4.2 Les créances encore ouvertes doivent être réglées sans délai au SEV, en particulier: – les cotisations arriérées, – les dettes sur prêts et crédits, – le remboursement éventuel de montants obtenus à titre de secours et les frais d'assistance judiciaire selon règlements correspondants	
Article 5 – Prestations spéciales du syndicat§	Article 5 – Prestations spéciales du syndicat	
5.1 Pour les prestations individuelles, il existe les règlements suivants: – assistance judiciaire professionnelle – protection juridique SEV-Multi – assurance-accident de l'agenda – prêts et crédits – octroi de secours – rabais de vacances – chèques Reka – formation	5.1 Pour les prestations individuelles, il existe les règlements suivants: – assistance judiciaire professionnelle – protection juridique SEV-Multi – assurance-accident de l'agenda – prêts et crédits – octroi de secours – rabais de vacances – chèques Reka – formation	
Article 6 – Exclusion	Article 6 – Exclusion	
6.1 Un membre peut être exclu en tout temps avec effet immédiat – s'il contrevient de manière grave aux dispositions des statuts et des règlements, ou aux décisions du syndicat, de la sous-fédération et des sections, ou à la Charte SEV. – si, par son comportement, il porte préjudice au bon renom du SEV, ou lui cause un dommage financier. (Art. 7.1 des statuts SEV)	6.1 Un membre peut être exclu en tout temps avec effet immédiat – s'il contrevient de manière grave aux dispositions des statuts et des règlements, ou aux décisions du syndicat, de la sous-fédération et des sections, ou à la Charte SEV. – si, par son comportement, il porte préjudice au bon renom du SEV, ou lui cause un dommage financier. (Art. 7.1 des statuts SEV)	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
6.2 En cas de non-paiement de la cotisation de membre, après un processus d'injonction de payer une procédure administrative allégée d'exclusion est engagée sans décision du comité SEV.	6.2 En cas de non-paiement de la cotisation de membre, après un processus d'injonction de payer une procédure administrative allégée d'exclusion est engagée sans décision du comité SEV.	
6.3 La procédure d'exclusion doit être précédée autant que possible d'une tentative de conciliation ou de médiation.	6.3 La procédure d'exclusion doit être précédée autant que possible d'une tentative de conciliation ou de médiation.	
6.4 Le comité SEV décide de prononcer une exclusion – sur proposition du comité central d'une sous-fédération – sur proposition du comité de section – sur proposition d'une commission SEV ou – sur proposition de la direction syndicale SEV	6.4 Le comité SEV décide de prononcer une exclusion – sur proposition du comité central d'une sous-fédération – sur proposition du comité de section – sur proposition d'une commission SEV ou – sur proposition de la direction syndicale SEV	
6.5 La proposition doit être dûment motivée.	6.5 La proposition doit être dûment motivée.	
6.6 L'exclusion est réalisée quand elle est décidée à la majorité des deux tiers du comité SEV.	6.6 L'exclusion est réalisée quand elle est décidée à la majorité des deux tiers du comité SEV.	
6.7 Une exclusion doit être notifiée au membre concerné par lettre recommandée, en lui indiquant les raisons qui ont motivé cette mesure.	6.7 Une exclusion doit être notifiée au membre concerné par lettre recommandée, en lui indiquant les raisons qui ont motivé cette mesure.	
6.8 Une exclusion est définitive. Il n'y a aucun recours possible.	6.8 Une exclusion est définitive. Il n'y a aucun recours possible.	
6.9 Les auteurs de la proposition doivent être informés de la décision du comité SEV.	6.9 Les auteurs de la proposition doivent être informés de la décision du comité SEV.	
6.10 L'entrée en force de la décision d'exclusion entraîne pour le membre exclu la perte de tous ses droits et devoirs à l'égard du syndicat SEV. Toutefois, les cotisations arriérées doivent être payées.	6.10 L'entrée en force de la décision d'exclusion entraîne pour le membre exclu la perte de tous ses droits et devoirs à l'égard du syndicat SEV. Toutefois, les cotisations arriérées doivent être payées.	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
Article 7 – Communication SEV	Article 7 – Communication SEV	
7.1 Pour informer ses membres et, si nécessaire, le public, le SEV communique régulièrement ses activités et ses objectifs selon les art. 3.1 et 3.2 des Statuts SEV et l'art. 2 du Règlement de gestion SEV.	7.1 Pour informer ses membres et, si nécessaire, le public, le SEV communique régulièrement ses activités et ses objectifs selon les art. 3.1 et 3.2 des Statuts SEV et l'art. 2 du Règlement de gestion SEV.	
7.2 Le SEV publie en particulier un journal, administre un site internet et utilise d'autres moyens de communication analogues et digitaux adaptés. La communication interrégionale se fait dans les langues allemande, française et italienne.	7.2 Le SEV publie en particulier un journal, administre un site internet et utilise d'autres moyens de communication analogues et digitaux adaptés. La communication interrégionale se fait dans les langues allemande, française et italienne.	
Article 8 – Organisation du syndicat	Article 8 – Organisation du syndicat	
8.1 Lors des votations, la procédure suivante est valable dans tous les organes du SEV et dans ses organisations internes: – Chaque délégué et déléguée (resp. chaque membre), à l'exception du comité SEV, ne dispose que d'une voix – Sur des affaires qui les concernent personnellement, les intéressés et intéressées ne votent pas. – En règle générale, la votation se fait à main levée. Elle se fait cependant au bulletin secret sur demande de 10 pour-cent des membres présents ayant droit de vote. – Lorsqu'une proposition n'est pas contestée, elle est acceptée. – Si, lors des votations, le résultat est évident, il n'est pas nécessaire de déterminer exactement le nombre de voix - à moins qu'il le soit expressément demandé.	8.1 Lors des votations, la procédure suivante est valable dans tous les organes du SEV et dans ses organisations internes: – Chaque délégué·e (resp. chaque membre), à l'exception du comité SEV, ne dispose que d'une voix – Sur des affaires qui les concernent personnellement, les intéressé·es ne votent pas. – <u>En règle générale, la votation se fait à main levée. Elle se fait cependant au bulletin secret sur demande de 10 pour-cent des membres présents ayant droit de vote.</u> – <u>Les votations peuvent également se dérouler par voie électronique. La direction syndicale SEV décide quel logiciel est autorisé à cet effet.</u> – Lorsqu'une proposition n'est pas contestée, elle est acceptée. – Si, lors des votations, le résultat est évident, il n'est pas nécessaire de déterminer exactement le nombre de voix - à moins que cela soit expressément demandé.	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
– La décision est prise à la majorité absolue des votants (pour autant que les statuts ou les règlements ne prévoient pas une autre règle). Pour le calcul, on ne tient pas compte des abstentions, ni des bulletins nuls et blancs. – En cas de votation sur plusieurs propositions concernant le même objet, si aucune n'obtient la majorité absolue, celle qui a recueilli le moins de voix est éliminée. – En cas d'égalité des voix, le président ou la présidente les départage (excepté congrès SEV). – Des propositions tendant à reconsidérer une décision prise ne sont admises que pendant la même séance. Il faut la majorité des deux tiers. – L'assemblée vote immédiatement sur les motions d'ordre. Peuvent s'exprimer au maximum un orateur pour et un contre. – Les propositions présentées occasionnellement à la séance/assemblée ne peuvent être traitées que si les deux tiers des participants avec droit de vote les déclarent urgentes.	– La décision est prise à la majorité absolue des votants (pour autant que les statuts ou les règlements ne prévoient pas une autre règle). Pour le calcul, on ne tient pas compte des abstentions, ni des bulletins nuls et blancs. – En cas de votation sur plusieurs propositions concernant le même objet, si aucune n'obtient la majorité absolue, celle qui a recueilli le moins de voix est éliminée. – En cas d'égalité des voix, le président ou la présidente les départage (excepté congrès SEV). – Des propositions tendant à reconsidérer une décision prise ne sont admises que pendant la même séance. Il faut la majorité des deux tiers. – L'assemblée vote immédiatement sur les motions d'ordre. Peuvent s'exprimer au maximum un orateur pour et un contre. – Les propositions présentées occasionnellement à la séance/assemblée ne peuvent être traitées que si les deux tiers des participant-es avec droit de vote les déclarent urgentes.	
8.2 Lors d'élections, la procédure suivante est valable dans tous les organes du SEV, dans ses organisations internes et ses commissions: – Chaque déléguée et délégué (resp. chaque membre), à l'exception du comité SEV, ne dispose que d'une voix. – L'élection se fait à main levée. Elle se fait cependant au bulletin secret sur demande de 10 pour-cent des ayants-droit au vote. – Si le résultat est évident, il n'est pas nécessaire de déterminer exactement le nombre de voix – à moins qu'il le soit expressément demandé.	8.2 Lors d'élections, la procédure suivante est valable dans tous les organes du SEV, dans ses organisations internes et ses commissions: – Chaque délégué-e (resp. chaque membre), à l'exception du comité SEV, ne dispose que d'une voix. – <u>Les élections peuvent également se dérouler par voie électronique. La direction syndicale SEV décide quel logiciel est autorisé à cet effet.</u> – L'élection se fait à main levée. Elle se fait cependant au bulletin secret sur demande de 10 pour-cent des ayants-droit au vote.	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
– Lorsqu'il y a le même nombre de candidates ou candidats proposés que de sièges à repourvoir, elles ou ils sont élus tacitement. Sont exclues les élections au congrès SEV. – S'il y a davantage de candidates ou de candidats que de sièges à repourvoir, les élections ont lieu à la majorité absolue au premier tour, ensuite à la majorité relative des votants et bulletins blancs. Pour le calcul de la majorité absolue, on ne tient pas compte des abstentions, des bulletins nuls et blancs. – Au deuxième tour, il doit rester au maximum deux fois autant de candidats ou candidates que de sièges à repourvoir, à savoir ceux ou celles qui ont obtenu le nombre le plus élevé de suffrages. – En cas d'égalité des voix, l'élection est répétée; s'il y a de nouveau égalité des voix, on procède par tirage au sort. – On ne peut revenir sur des élections.	– Si le résultat est évident, il n'est pas nécessaire de déterminer exactement le nombre de voix – à moins que cela soit expressément demandé. – Lorsqu'il y a le même nombre de candidat·es proposés que de sièges à repourvoir, ils sont élus tacitement. Sont exclues les élections au congrès SEV. – S'il y a davantage de candidat·es que de sièges à repourvoir, les élections ont lieu à la majorité absolue au premier tour, ensuite à la majorité relative des votants et bulletins blancs. Pour le calcul de la majorité absolue, on ne tient pas compte des abstentions, des bulletins nuls et blancs. – Au deuxième tour, il doit rester au maximum deux fois autant de candidat·es que de sièges à repourvoir, à savoir ceux qui ont obtenu le nombre le plus élevé de suffrages. – En cas d'égalité des voix, l'élection est répétée ; s'il y a de nouveau égalité des voix, on procède par tirage au sort. – On ne peut revenir sur des élections.	
Article 9 – Votation générale	Article 9 – Votation générale	
9.1 La votation générale doit avoir lieu dans les six mois après le mandat du congrès, resp. du comité SEV. La commission de gestion SEV peut prolonger le délai de six mois, si des circonstances particulières le nécessitent. Si la votation générale a lieu sur la base d'un référendum, les délais prévus dans les statuts SEV sont valables.	9.1 La votation générale doit avoir lieu dans les six mois après le mandat du congrès, resp. du comité SEV. La commission de gestion SEV peut prolonger le délai de six mois, si des circonstances particulières le nécessitent. Si la votation générale a lieu sur la base d'un référendum, les délais prévus dans les statuts SEV sont valables.	
9.2 Le projet soumis à la votation générale est publié dans la presse syndicale de manière adéquate au moins un mois avant le début du délai de vote.	9.2 Le projet soumis à la votation générale est publié dans la presse syndicale de manière adéquate au moins un mois avant le début du délai de vote.	

Formulation actuelle		Nouveau texte	Remarques
9.3	Le membre reçoit les documents concernant la votation au moins un mois avant le début du délai de vote.	9.3 Le membre reçoit les documents concernant la votation au moins un mois avant le début du délai de vote.	
9.4	Le résultat du vote est publié dans la presse syndicale de manière adéquate.	9.4 Le résultat du vote est publié dans la presse syndicale de manière adéquate.	
Article 10 – Congrès		Article 10 – Congrès SEV	
10.1	Les mandats de sections sont attribués aux sous-fédérations – sur la base des cotisations versées l'année précédente – comme suit: – Nombre de mandats x les cotisations versées par la sous-fédération, divisé par le total des cotisations encaissées par le SEV. L'assemblée des membres de la section désigne les délégués pour les mandats au congrès qui lui sont attribués. Les délégués des commissions sont élus par un organe représentatif de leur commission.	10.1 Les mandats de sections sont attribués aux sous-fédérations – sur la base des cotisations versées l'année précédente – comme suit : – Nombre de mandats x les cotisations versées par la sous-fédération, divisé par le total des cotisations encaissées par le SEV. L'assemblée des membres de la section désigne les délégué·es pour les mandats au congrès qui lui sont attribués. Les délégué·es des commissions sont élus par un organe représentatif de leur commission.	
10.2	Le congrès SEV se réunit à l'ordinaire au cours du 2e trimestre des années impaires. Un congrès extraordinaire est organisé dans le délai de trois mois à dater du jour où la demande en a été présentée. La direction syndicale SEV définit la durée du congrès ainsi que le lieu.	10.2 Le congrès SEV se réunit à l'ordinaire au cours du 2e trimestre des années impaires. Un congrès extraordinaire est organisé dans le délai de trois mois à dater du jour où la demande en a été présentée. La direction syndicale SEV définit la durée du congrès ainsi que le lieu.	
10.3	Le lieu, la date et l'ordre du jour du congrès ordinaire sont publiés quatre mois à l'avance de manière adéquate. Pour un congrès extraordinaire, le délai est de deux mois. Les participants sont convoqués par écrit.	10.3 Le lieu, la date et l'ordre du jour du congrès ordinaire sont publiés quatre mois à l'avance de manière adéquate. Pour un congrès extraordinaire, le délai est de deux mois. Les participant·es sont convoqués par écrit.	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
10.4 Des propositions peuvent être présentées au congrès par – le comité SEV – la direction syndicale SEV – les organisations internes	10.4 Des propositions peuvent être présentées au congrès par – <u>l'assemblée des délégué-es SEV</u> – le comité SEV – la direction syndicale SEV – les organisations internes	
10.5 Les propositions doivent être adressées au comité SEV deux mois avant le congrès. Les propositions présentées occasionnellement au congrès lui-même ne peuvent être traitées que si les deux tiers des délégués les déclarent urgentes.	10.5 Les propositions doivent être adressées au comité SEV deux mois avant le congrès. Les propositions présentées occasionnellement au congrès lui-même ne peuvent être traitées que si les deux tiers des délégué-es les déclarent urgentes.	
10.6 Les propositions en suspens sont automatiquement classées au troisième congrès si elle ne sont pas encore réalisées. Si la proposition à classer est toujours en étude ou en attente de discussion ou de décision dans une instance, le comité SEV peut la reconduire pour deux ans.	10.6 Les propositions en suspens sont automatiquement classées au troisième<u>deuxième</u> congrès si elles ne sont pas encore réalisées. Si la proposition à classer est toujours en étude ou en attente de discussion ou de décision dans une instance, le comité SEV peut la reconduire pour deux<u>quatre</u> ans.	Adaptations au vu du nouveau rythme des congrès
10.7 La présidence du congrès n'a pas le droit de vote. Une égalité des voix équivaut à un rejet. Pour le reste, la procédure pour les votations et élections est fixée à l'article 8 de ce règlement.	10.7 La présidence du congrès n'a pas le droit de vote. Une égalité des voix équivaut à un rejet. Pour le reste, la procédure pour les votations et élections est fixée à l'article 8 de ce règlement.	
10.8 Le secrétariat central SEV organise le congrès, avec un secrétariat et un service de traduction.	10.8 Le secrétariat central SEV organise le congrès, avec un secrétariat et un service de traduction.	
10.9 Le SEV prend à sa charge les frais de délégation pour les participantes et participants au congrès.	10.9 Le SEV prend à sa charge les frais de délégation pour les participant-es au congrès.	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
Jusqu'ici pas de réglementation	Article 11 – Assemblée des délégué·es SEV	Selon décision du congrès 2022
	11.1 L'assemblée des délégué·es se réunit une fois par année, sauf les années avec congrès durant lesquelles on y renonce.	
	11.2 Les séances sont dirigées par la présidente ou le président du comité SEV. Il ou elle peut être remplacé·e par la vice-présidente ou le vice-président.	
	11.3 L'assemblée des délégué·es SEV siège d'ordinaire durant le deuxième trimestre les années sans congrès. La direction syndicale SEV définit la durée de l'assemblée des délégué·es SEV ainsi que le lieu.	
	11.4 Des propositions peuvent être présentées au congrès par – le comité SEV – la direction syndicale SEV – les organisations internes	
	11.5 Les propositions doivent être adressées au comité SEV deux mois avant l'assemblée des délégué·es SEV. Les propositions présentées occasionnellement au congrès lui-même ne peuvent être traitées que si les deux tiers des délégué·es les déclarent urgentes.	
	11.6 La présidence de l'assemblée des délégué·es n'a pas le droit de vote. Une égalité des voix équivaut à un rejet. Pour le reste, la procédure pour les votations et élections est fixée à l'article 8 de ce règlement.	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
	11.7 Le secrétariat central SEV organise l'assemblée des délégué-es SEV, avec un secrétariat et un service de traduction.	
	11.8 Le SEV prend à sa charge les frais de délégation pour les participant-es à l'assemblée des délégué-es SEV.	
Article 11 – Comité SEV	Article 11 <u>12</u> – Comité SEV	
11.1 Le comité SEV siège en règle générale dix fois par année lors des années avec congrès et huit fois lors des années sans congrès. En cas de besoin, les séances ordinaires peuvent être annulées et des séances extraordinaires peuvent être convoquées. La décision incombe à la présidence du comité SEV.	11.1 <u>12.1</u> Le comité SEV siège en règle générale dix fois par année lors des années avec congrès et huit fois lors des années sans congrès <u>par année</u> . En cas de besoin, les séances ordinaires peuvent être annulées et des séances extraordinaires peuvent être convoquées. La décision incombe à la présidence du comité SEV.	Le comité SEV siège aujourd'hui déjà huit fois par année, aussi les années avec congrès. Ceci doit être modifié ici.
11.2 Un remplacement par sous-fédération et par commission est possible, il est désigné et élu par les organes de l'organisation interne.	11.2 <u>12.2</u> Un remplacement par sous-fédération et par commission est possible, il est désigné et élu par les organes de l'organisation interne. En cas de besoin, les sous-fédérations et les commissions peuvent désigner un-e remplaçant-e. Il-elle doit être élu-e par les organes de l'organisation interne.	La commission de révision des statuts du comité SEV a constaté que toutes les sous-fédérations ne souhaitent plus désigner de remplaçant-e. L'ancienne formulation de cet article considère le remplacement déjà comme une «possibilité». Or, comme cela n'a pas été interprété ainsi jusqu'à présent, une formulation plus claire est nécessaire.

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
11.3 Le droit de vote est réglé comme suit: – 2 voix par sous-fédération plus 1 voix par 1000 membres à cotisation entière. Le nombre total de voix est valable dès qu'un délégué ou une déléguée au moins est présent/e – 1 voix par commission	4112 .3 Le droit de vote est réglé comme suit: – 2 voix par sous-fédération plus 1 voix par 1000 membres à cotisation entière. Le nombre total de voix est valable dès qu'un·e délégué·e au moins est présent·e – 1 voix par commission	
11.4 Les séances sont dirigées par la présidente ou le président du comité SEV. Il ou elle peut être remplacé/e par la vice-présidente ou le vice-président.	4112 .4 Les séances sont dirigées par la présidente ou le président du comité SEV. Il ou elle peut être remplacé·e par la vice-présidente ou le vice-président.	
11.5 Le comité SEV assure la gestion des affaires conformément aux objectifs et principes du SEV énoncés dans les articles 3.1 et 3.2 des statuts SEV ainsi que dans l'article 2 du présent règlement.	4112 .5 Le comité SEV assure la gestion des affaires conformément aux objectifs et principes du SEV énoncés dans les articles 3.1 et 3.2 des statuts SEV ainsi que dans l'article 2 du présent règlement.	
11.6 Le comité SEV peut nommer des commissions spéciales et les charger de tâches préparatoires.	4112 .6 Le comité SEV peut nommer des commissions spéciales et les charger de tâches préparatoires.	
11.7 Le comité SEV est apte à prendre des décisions lorsque les membres présents représentent plus de la moitié des voix. La procédure pour les votations et élections est fixée dans l'article 7 du présent règlement et la répartition des voix dans l'article 11.3.	4112 .7 Le comité SEV est apte à prendre des décisions lorsque les membres présents représentent plus de la moitié des voix. La procédure pour les votations et élections est fixée dans l'article 7-8 du présent règlement et la répartition des voix dans l'article 11.3.	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
11.8 Le secrétariat du comité SEV est assuré par le secrétariat central SEV, qui se charge également de rédiger les procès-verbaux et d'organiser les traductions. Le procès-verbal est accessible aux membres et membres remplaçants du comité, à la direction syndicale SEV, et à la commission de gestion SEV. De manière générale, le procès-verbal est accessible également aux collaboratrices et collaborateurs SEV, toutefois le comité SEV peut décider d'émettre une réserve sur certaines parties du procès-verbal qui seraient de caractère confidentiel. Les membres SEV sont informés de manière adéquate des décisions prises par le comité SEV.	4112.8 Le secrétariat du comité SEV est assuré par le secrétariat central SEV, qui se charge également de rédiger les procès-verbaux et d'organiser les traductions. <u>Les documents des séances du comité sont confidentiels et Le procès-verbal est accessible</u> aux membres et membres remplaçants du comité, à la direction syndicale SEV, à la commission de gestion SEV, <u>au/à la responsable de la communication SEV ainsi qu'au/à la secrétaire de l'organisation.</u> De manière générale, le procès-verbal est accessible également aux collaboratrices et collaborateurs SEV, toutefois le comité SEV peut décider d'émettre une réserve sur certaines parties du procès-verbal qui seraient de caractère confidentiel. Les membres SEV <u>et le personnel SEV</u> sont informés de manière adéquate des décisions prises par le comité SEV.	Adaptations en fonction d'une décision du comité SEV, selon laquelle les documents doivent également être confidentiels pour le personnel SEV.
11.9 Les membres du comité SEV reçoivent une indemnité pour leur fonction. L'annexe 3 du présent règlement fait foi.	4112.9 Les membres du comité SEV reçoivent une indemnité pour leur fonction. L'annexe 3 du présent règlement fait foi.	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
Article 12 – Direction syndicale	Article 12<u>13</u> – Direction syndicale SEV	
12.1 La direction syndicale se compose de : – la présidente ou le président du SEV – 3 vice-présidentes ou vice-présidents au maximum – l'administratrice ou l'administrateur des finances Si la direction syndicale SEV considère que cela est nécessaire, elle peut convoquer une direction syndicale élargie avec le chef ou la cheffe du personnel et le ou la responsable de la communication SEV.	12<u>13</u>.1 La direction syndicale se compose de : – la présidente ou le président du SEV – 3 vice-président·es au maximum – l'administrateur·trice des finances Si la direction syndicale SEV considère que cela est nécessaire, elle peut convoquer une direction syndicale élargie avec le·la chef·fe du personnel et le·la responsable de la communication SEV.	
12.2 La direction syndicale SEV assure la gestion des affaires conformément aux objectifs et principes du SEV énoncés dans les articles 3.1 et 3.2 des statuts SEV ainsi que dans l'article 2 du présent règlement. Elle applique les décisions du comité SEV.	12<u>13</u>.2 La direction syndicale SEV assure la gestion des affaires conformément aux objectifs et principes du SEV énoncés dans les articles 3.1 et 3.2 des statuts SEV ainsi que dans l'article 2 du présent règlement. Elle applique les décisions du comité SEV.	
12.3 Les personnes suivantes peuvent engager le syndicat par leur signature: – la présidente SEV ou le président SEV, – les vice-présidentes, resp. les vice-présidents, – l'administratrice ou l'administrateur des finances. Ils signent collectivement à deux.	12<u>13</u>.3 Les personnes suivantes peuvent engager le syndicat par leur signature : – la présidente SEV ou le président SEV, – les vice-président·es, – l'administrateur·trice des finances. Ils·elles signent collectivement à deux.	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
Article 13 – Secrétariat central	Article 13-14 – Secrétariat central SEV	
13.1 Le secrétariat central SEV comprend: – la division syndicale (responsable des affaires syndicales), – la division Finances et administration (responsable des affaires financières et administratives). La direction syndicale SEV organise le secrétariat central SEV et se charge de l'information régulière du personnel sur toutes les affaires relevantes.	13<u>14</u>.1 Le secrétariat central SEV comprend : – la division syndicale (responsable des affaires syndicales), – la division Finances et administration (responsable des affaires financières et administratives). La direction syndicale SEV organise le secrétariat central SEV et se charge de l'information régulière du personnel sur toutes les affaires relevantes.	
13.2 Le comité SEV peut créer des secrétariats régionaux. Leurs tâches et compétences sont définies par la direction syndicale SEV.	13<u>14</u>.2 Le comité SEV peut créer des secrétariats régionaux. Leurs tâches et compétences sont définies par la direction syndicale SEV.	
13.3 Les conditions d'engagement du personnel du SEV sont fixées par le comité SEV dans le «Règlement du personnel SEV».	13<u>14</u>.3 Les conditions d'engagement du personnel du SEV sont fixées par le comité SEV dans le «Règlement du personnel SEV».	
Article 14 – Commission de gestion	Article 14-15 – Commission de gestion SEV	
14.1 La présidente ou le président de la commission de gestion SEV règle les attributions des différents membres. Elle ou il veille à une répartition équitable des tâches, est responsable de la formation adéquate des membres. La présidente ou le président de la commission de gestion SEV établit le planning annuel. La prise du procès-verbal est assurée par un membre de la commission de gestion SEV.	14<u>15</u>.1 La présidente ou le président de la commission de gestion SEV règle les attributions des différents membres. Il·elle veille à une répartition équitable des tâches, est responsable de la formation adéquate des membres. La présidente ou le président de la commission de gestion SEV établit le planning annuel. La prise du procès-verbal est assurée par un membre de la commission de gestion SEV.	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
Article 15 – Organisations internes et commissions	Article 15-16 – Organisations internes et commissions	
15.1 Les dispositions concernant la gestion des affaires des sous-fédérations, des sections et des commissions sont fixées par le règlement sur les organisations internes du SEV.	15-16 .1 Les dispositions concernant la gestion des affaires des sous-fédérations, des sections et des commissions sont fixées par le règlement sur les organisations internes du SEV.	
Article 16 – Finances et administration	Article 16-17 – Finances et administration	
16.1 Le comité SEV adopte le budget. L'utilisation des moyens financiers à disposition est réglée par l'annexe 2 du présent règlement.	16-17 .1 Le comité SEV adopte le budget. L'utilisation des moyens financiers à disposition est réglée par l'annexe 2 du présent règlement.	
16.2 Le SEV assume l'administration des institutions suivantes: – Coopérative des maisons de vacances SEV – Caisse de pensions SEV Le comité SEV détermine les montants que ces institutions doivent verser comme contribution aux frais d'administration du SEV.	16-17 .2 Le SEV assume l'administration des institutions suivantes: – Coopérative des maisons de vacances SEV – Caisse de pensions SEV Le comité SEV détermine les montants que ces institutions doivent verser comme contribution aux frais d'administration du SEV.	
Article 17 – Période administrative	Article 17-18 – Période administrative	
17.1 La période administrative pour les organes du SEV dure quatre ans. Une nouvelle période administrative commence le 1er janvier des années 2017, 2021, 2025, 2029, 2033 etc. Si les sous-fédérations et les sections n'ont pas réglé la période administrative d'une autre manière, cet article s'applique aussi dans leurs cas.	17-18 .1 La période administrative pour les organes du SEV dure quatre ans. Une nouvelle période administrative commence le 1er janvier des années 2017, 2021, 2025, 2029, etc. Si les sous-fédérations et les sections n'ont pas réglé la période administrative d'une autre manière, cet article s'applique aussi dans leurs cas.	
Article 18 – Protection des données	Article 18-19 – Protection des données	
18.1 La protection des données est garantie au SEV selon le Règlement sur la protection des données.	18-19 .1 La protection des données est garantie au SEV selon le Règlement sur la protection des données.	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
Article 19 – Dispositions finales	Article 19<u>20</u> – Dispositions finales	
19.1 Ce règlement a été approuvé par le comité SEV le 9 juin 2023 en tant qu'organe transitoire jusqu'au congrès SEV du 12 juin 2025. Il entre en vigueur le 1er septembre 2023 et remplace le règlement du 4 juin 2019.	19 <u>20</u> .1 Ce règlement a été approuvé par le comité SEV le 9 juin 2023 en tant qu'organe transitoire jusqu'au congrès SEV du le 12 juin 2025. Il entre en vigueur le 1er septembre 2023 <u>janvier 2026</u> et remplace le règlement du 4 <u>9</u> juin 2019 <u>2023</u> .	
19.2 Le congrès est compétent pour la révision de ce règlement.	19 <u>20</u> .2 Le congrès est compétent pour la révision de ce règlement.	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
Réglementation des compétences pour les affaires syndicales Annexe 1 au règlement de gestion SEV	Réglementation des compétences pour les affaires syndicales Annexe 1 au règlement de gestion SEV	
Article 1 – Au niveau du comité SEV (Article 17 des statuts SEV)	Article 1 – Au niveau du comité SEV (Article 15 <u>16</u> des statuts SEV)	
1.1 Le comité SEV se prononce sur toutes les actions syndicales et politiques dans le cadre des compétences financières.	1.1 Le comité SEV se prononce sur toutes les actions syndicales et politiques dans le cadre des compétences financières.	
1.2 Les compétences pour les mesures de lutte sont fixées dans le règlement sur les mesures à prendre en cas de conflits de travail.	1.2 Les compétences pour les mesures de lutte sont fixées dans le règlement sur les mesures à prendre en cas de conflits de travail.	
1.3 Le comité SEV tranche en cas de différends entre les sous-fédérations ou entre des sections de différentes sous-fédérations.	1.3 Le comité SEV tranche en cas de différends entre les sous-fédérations ou entre des sections de différentes sous-fédérations.	
1.4 Pour l'accomplissement de ces tâches, le secrétariat central est à disposition du comité SEV.	1.4 Pour l'accomplissement de ces tâches, le secrétariat central est à disposition du comité SEV.	
Article 2 – Au niveau de la direction syndicale (Article 18 des statuts SEV)	Article 2 – Au niveau de la direction syndicale SEV (Article 16 <u>17</u> des statuts SEV)	
2.1 La direction syndicale SEV représente, au nom du comité SEV, le syndicat et ses membres vis-à-vis de l'extérieur. Elle peut mandater d'autres personnes ou organes.	2.1 La direction syndicale SEV représente, au nom du comité SEV, le syndicat et ses membres vis-à-vis de l'extérieur. Elle peut mandater d'autres personnes ou organes.	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
2.2 La direction syndicale SEV entretient les rapports utiles avec: – les autorités et organes de la Confédération, des cantons et des communes – les employeurs des membres SEV – les autres organisations et groupes économiques – la presse – les instances judiciaires – les personnes privées	2.2 La direction syndicale SEV entretient les rapports utiles avec: – les autorités et organes de la Confédération, des cantons et des communes – les employeurs des membres SEV – les autres organisations et groupes économiques – la presse – les instances judiciaires – les personnes privées	
2.3 La direction syndicale coordonne les modalités de traitement des problèmes qui concernent différentes sous-fédérations et commissions.	2.3 La direction syndicale coordonne les modalités de traitement des problèmes qui concernent différentes sous-fédérations et commissions.	
2.4 La direction syndicale peut confier la défense de certaines affaires aux personnes de confiance des sous-fédérations ou des commissions, à des commissions spéciales ou à des membres. Dans un tel cas, la personne concernée agit au nom du SEV. La direction syndicale doit être renseignée sur le déroulement des transactions.	2.4 La direction syndicale peut confier la défense de certaines affaires aux personnes de confiance des sous-fédérations ou des commissions, à des commissions spéciales ou à des membres. Dans un tel cas, la personne concernée agit au nom du SEV. La direction syndicale doit être renseignée sur le déroulement des transactions.	
Article 3 – Au niveau de la sous-fédération (Article 20 des statuts SEV)	Article 3 – Au niveau de la sous-fédération (Article 18-19 des statuts SEV)	
La réglementation des compétences au niveau de la sous-fédération figure dans le Règlement sur les organisations internes du SEV (article 5).	La réglementation des compétences au niveau de la sous-fédération figure dans le Règlement sur les organisations internes du SEV (article 5).	
Article 4 – Au niveau de la section (Article 21 des statuts SEV)	Article 4 – Au niveau de la section (Article 19-20 des statuts SEV)	
La réglementation des compétences au niveau de la section figure dans le Règlement sur les organisations internes du SEV (article 15).	La réglementation des compétences au niveau de la section figure dans le Règlement sur les organisations internes du SEV (article 15).	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
Article 5 – Au niveau des commissions (Article 22 des statuts SEV)	Article 5 – Au niveau des commissions (Article 20-21 des statuts SEV)	
La réglementation des compétences au niveau de la section figure dans le Règlement sur les organisations internes du SEV (article 25).	La réglementation des compétences au niveau de la <u>commission</u> section figure dans le Règlement sur les organisations internes du SEV (article 25).	
Réglementation des compétences pour les affaires financières et du personnel Annexe 2 au règlement de gestion SEV	Réglementation des compétences pour les affaires financières et du personnel Annexe 2 au règlement de gestion SEV	
Article 1 – Dépenses prévues au budget	Article 1 – Dépenses prévues au budget	
Dépenses dans le cadre du budget Adm. fn.	Dépenses dans le cadre du budget adm. fn.	
Article 2 – Dépenses non prévues au budget	Article 2 – Dépenses non prévues au budget	
- jusqu'à CHF 100'000 par cas dir. synd. - plus de CHF 100'000 par cas comité	- jusqu'à CHF 100'000 par cas dir. synd. - plus de CHF 100'000 par cas comité	
Article 3 – Placements de capitaux	Article 3 – Placements de capitaux	
Placements financiers Obligations et fonds d'obligations - jusqu'à CHF 250'000 par cas Adm. fn.	Placements financiers Obligations et fonds d'obligations - jusqu'à CHF 250'000 par cas adm. fn.	
Actions et fonds d'actions - jusqu'à CHF 150'000 par cas Adm. fn.	Actions et fonds d'actions - jusqu'à CHF 150'000 par cas adm. fn.	
Participations - jusqu'à CHF 100'000 par cas dir. synd. - plus de CHF 100'000 par cas comité	Participations - jusqu'à CHF 100'000 par cas dir. synd. - plus de CHF 100'000 par cas comité	
Article 4 – Immeubles	Article 4 – Immeubles	
- Achat ou vente comité - Entretien ou rénovations Adm. fn.	- Achat ou vente comité - Entretien ou rénovations adm. fn.	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
Article 5 – Affaires du personnel	Article 5 – Affaires du personnel	
Fixation de l'effectif du personnel comité Acceptation du règlement du personnel comité Engagement et licenciement du personnel dir. synd.	Fixation de l'effectif du personnel comité Acceptation du règlement du personnel comité Engagement et licenciement du personnel dir. synd.	
Indemnisation des mandats du comité SEV Annexe 3 au règlement de gestion SEV	Indemnisation des mandats du comité SEV Annexe 3 au règlement de gestion SEV	
Article 1 – Principe	Article 1 – Principe	
Les membres du comité SEV et les membres remplaçants reçoivent une indemnité pour la réalisation de leur mandat. Cette indemnité se compose d'un montant fixe et d'une indemnité de séance.	Les membres du comité SEV et les membres remplaçants reçoivent une indemnité pour la réalisation de leur mandat. Cette indemnité se compose d'un montant fixe et d'une indemnité de séance.	
Article 2 – Indemnités pour les mandats du comité SEV	Article 2 – Indemnités pour les mandats du comité SEV	
2.1 Les indemnités annuelles fixes se montent à: - présidente ou président CHF 5'000.– - vice-présidente ou vice-président CHF 2'500.– - autres membres CHF 1'000.– - remplaçantes et remplaçants CHF 500.–	2.1 Les indemnités annuelles fixes se montent à: - présidente ou président CHF 5'000.– - vice-présidente ou vice-président CHF 2'500.– - autres membres CHF 1'000.– - remplaçantes et remplaçants CHF 500.–	
2.2 L'indemnité de séance pour les membres du comité SEV ou les membres remplaçants se monte à: - par jour CHF 200.–	2.2 L'indemnité de séance pour les membres du comité SEV ou les membres remplaçants se monte à: - par jour CHF 200.–	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
Indemnisation des présidents centraux, respectivement des présidentes centrales Annexe 4 au règlement de gestion SEV	Indemnisation des présidents centraux, respectivement des présidentes centrales Annexe 4 au règlement de gestion SEV	
Article 1 – Principe Les présidentes centrales, resp. les présidents centraux reçoivent du SEV une indemnité pour la réalisation de leur mandat. Les devoirs et tâches des présidentes centrales et présidents centraux effectués sur mandat du SEV et pour l'ensemble de l'organisation SEV sont ainsi indemnisés.	Article 1 – Principe Les présidentes centrales, resp. les présidents centraux reçoivent du SEV une indemnité pour la réalisation de leur mandat. Les devoirs et tâches des présidentes centrales et présidents centraux effectués sur mandat du SEV et pour l'ensemble de l'organisation SEV sont ainsi indemnisés.	
Article 2 – Indemnisation des présidents centraux, respectivement des présidentes centrales L'indemnité versée aux présidentes centrales, resp. aux présidents centraux se monte à: - par année CHF 9'000.– - chèques-congés par année en sus: 6 chèques Pour le président central, resp. la présidente centrale VPT, une indemnité pour perte de gain est définie selon les réglementations de l'entreprise concernant les congés. L'indemnité est réglée de manière individuelle.	Article 2 – Indemnisation des présidents centraux, respectivement des présidentes centrales L'indemnité versée aux présidentes centrales, resp. aux présidents centraux se monte à CHF 9'000 par année. Chèques-congés par année en sus: 6 chèques Pour le président central, resp. la présidente centrale VPT, une indemnité pour perte de gain est définie selon les réglementations de l'entreprise concernant les congés. L'indemnité est réglée de manière individuelle.	



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

Révision du règlement sur les organisations internes du SEV

1. Proposition

Le congrès SEV accepte les propositions de modifications du règlement sur les organisations internes du SEV avec entrée en vigueur au 1.1.26.

2. Motif

Le congrès SEV a décidé en 2022 de changer le rythme des congrès et de passer de 2 à 4 ans, et de mettre sur pied une assemblée des délégué-es SEV qui siègera les années sans congrès.

Par conséquent, le règlement sur les organisations internes du SEV a été modifié par la commission de révision des statuts SEV et est maintenant soumis au congrès pour approbation. Les changements figurent dans le tableau synoptique annexé.

Dans le cadre de cette révision, d'autres adaptations ont été effectuées.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

4. Décision

☐

accepté

☐

refusé



Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti

SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

Congrès 2025

Tableau synoptique sur la révision du Règlement sur les organisations internes du SEV

Traitement

☒	commission de révision des statuts; discussion tableau synoptique	4.10.24
☒	commission de révision des statuts; discussion tableau synoptique	8.11.24
☒	comité SEV: discussion sur la révision et adoption à l'attention du congrès	6.12.24
☐	congrès SEV: décision sur la révision	12.6.25

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
Article 1 - Principe	Article 1 - Principe	
1.1 Selon l'article 13.2 des statuts SEV, il existe au sein du SEV les organisations internes suivantes – sous-fédérations – sections – commissions	1.1 Selon l'article 13.2 des statuts SEV, il existe au sein du SEV les organisations internes suivantes – sous-fédérations – sections – commissions	
Article 2 - Règlement de séance	Article 2 - Règlement de séance	
2.1 Pour toutes les votations et élections, on applique la procédure prescrite à l'article 8 du règlement de gestion SEV.	2.1 Pour toutes les votations et élections, on applique la procédure prescrite à l'article 8 du règlement de gestion SEV.	
2.2 Chaque sous-fédération et chaque section peut, dans le cadre des dispositions statutaires du SEV, édicter un règlement de gestion. Celui-ci doit être approuvé par l'organisation supérieure.	2.2 Chaque sous-fédération et chaque section peut, dans le cadre des dispositions statutaires du SEV, édicter un règlement de gestion. Celui-ci doit être approuvé par l'organisation supérieure.	
2.3 En l'absence d'un règlement de gestion, les dispositions statutaires du SEV sont applicables par analogie.	2.3 En l'absence d'un règlement de gestion, les dispositions statutaires du SEV sont applicables par analogie.	
Article 3 - Actes juridiques	Article 3 - Actes juridiques	
3.1 Les actes juridiques des sous-fédérations et des sections n'engagent que celles-ci, et non le SEV dans son ensemble.	3.1 Les actes juridiques des sous-fédérations et des sections n'engagent que celles-ci, et non le SEV dans son ensemble.	
3.2 Les sous-fédérations et les sections ne peuvent s'engager financièrement que dans le cadre de leur fortune. Toute responsabilité du SEV dans son ensemble est à exclure.	3.2 Les sous-fédérations et les sections ne peuvent s'engager financièrement que dans le cadre de leur fortune. Toute responsabilité du SEV dans son ensemble est à exclure.	
3.3 Les commissions peuvent s'engager financièrement dans le cadre de leur budget uniquement.	3.3 Les commissions peuvent s'engager financièrement dans le cadre de leur budget uniquement.	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
3.4 La protection des données garantie au SEV selon le Règlement sur la protection des données au SEV s'applique à toutes les organisations internes de façon égale. Les sanctions en cas de non-respect du règlement doivent être décidées par les organisations internes elles-mêmes.	3.4 La protection des données garantie au SEV selon le Règlement sur la protection des données au SEV s'applique à toutes les organisations internes de façon égale. Les sanctions en cas de non-respect du règlement doivent être décidées par les organisations internes elles-mêmes.	
Organisation interne : Sous-fédération	Organisation interne : Sous-fédération	
Article 4 – Siège	Article 4 – Siège	
4.1 L'assemblée des délégués désigne le siège de la sous-fédération.	4.1 L'assemblée des délégué-es désigne le siège de la sous-fédération.	
Article 5 – Tâches et compétences	Article 5 – Tâches et compétences	
5.1 La sous-fédération est une organisation interne du SEV. Elle est tenue d'observer les objectifs du SEV selon les articles 3.1 et 3.2 des statuts SEV. Elle est en outre chargée du recrutement des membres de son groupe spécifique.	5.1 La sous-fédération est une organisation interne du SEV. Elle est tenue d'observer les objectifs du SEV selon les articles 3.1 et 3.2 des statuts SEV. Elle est en outre chargée du recrutement des membres de son groupe spécifique.	
5.2 La sous-fédération peut exercer librement son activité dans le cadre des statuts SEV et de ce règlement.	5.2 La sous-fédération peut exercer librement son activité dans le cadre des statuts SEV et de ce règlement.	
5.3 La sous-fédération traite des questions touchant les catégories professionnelles qui lui sont affiliées.	5.3 La sous-fédération traite des questions touchant les catégories professionnelles qui lui sont affiliées.	
5.4 Pour les questions de nature fondamentale ou d'une importance générale, la direction syndicale SEV doit être tenue au courant.	5.4 Pour les questions de nature fondamentale ou d'une importance générale, la direction syndicale SEV doit être tenue au courant.	
5.5 Les compétences pour les mesures de lutte sont fixées dans le règlement sur les mesures à prendre en cas de conflits de travail.	5.5 Les compétences pour les mesures de lutte sont fixées dans le règlement sur les mesures à prendre en cas de conflits de travail.	

Formulation actuelle		Nouveau texte	Remarques
5.6	La sous-fédération conseille et soutient ses sections dans leur activité.	5.6 La sous-fédération conseille et soutient ses sections dans leur activité.	
5.7	La sous-fédération examine les revendications et propositions qui lui sont présentées par les sections et se prononce sur leur traitement ultérieur.	5.7 La sous-fédération examine les revendications et propositions qui lui sont présentées par les sections et se prononce sur leur traitement ultérieur.	
5.8	La sous-fédération coordonne l'activité de ses sections et tranche les différends entre elles.	5.8 La sous-fédération coordonne l'activité de ses sections et tranche les différends entre elles.	
5.9	La sous-fédération respecte les prescriptions du Règlement sur la protection des données du SEV.	5.9 La sous-fédération respecte les prescriptions du Règlement sur la protection des données du SEV.	
Article 6 – Champ d'organisation		Article 6 – Champ d'organisation	
6.1	Le champ d'organisation de la sous-fédération est défini dans le «Règlement sur la répartition des membres» du SEV.	6.1 Le champ d'organisation de la sous-fédération est défini dans le «Règlement sur la répartition des membres» du SEV.	
Article 7 – Finances		Article 7 – Finances	
7.1	Pour l'accomplissement de ses tâches, la sous-fédération perçoit de ses membres une cotisation appropriée. Le SEV assure l'encaissement de la cotisation de la sous-fédération.	7.1 Pour l'accomplissement de ses tâches, la sous-fédération perçoit de ses membres une cotisation appropriée. Le SEV assure l'encaissement de la cotisation de la sous-fédération.	
7.2	La fortune de la sous-fédération répond seule de ses obligations à l'exclusion de toute responsabilité personnelle.	7.2 La fortune de la sous-fédération répond seule de ses obligations à l'exclusion de toute responsabilité personnelle.	
Article 8 – Droit de référendum		Article 8 – Droit de référendum	
8.1	Les décisions de l'assemblée des délégués (à l'exception des élections et des décisions de caractère urgent selon l'art. 12.4) sont soumises au référendum facultatif.	8.1 Les décisions de l'assemblée des délégué-es (à l'exception des élections et des décisions de caractère urgent selon l'art. 12.4) sont soumises au référendum facultatif.	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
8.2 Un référendum est considéré comme ayant abouti lorsque – dans le délai de trois mois à dater de la décision prise – il est appuyé par la signature de 10 % des membres de la sous-fédération.	8.2 Un référendum est considéré comme ayant abouti lorsque – dans le délai de trois mois à dater de la décision prise – il est appuyé par la signature de 10% des membres de la sous-fédération.	
8.3 Les décisions contre lesquelles un référendum a abouti doivent être soumises à la votation générale des membres dans le délai de six mois dès l'échéance du délai référendaire.	8.3 Les décisions contre lesquelles un référendum a abouti doivent être soumises à la votation générale des membres dans le délai de six mois dès l'échéance du délai référendaire.	
Article 9 – Votation générale	Article 9 – Votation générale	
9.1 Une votation générale doit être organisée parmi tous les membres de la sous-fédération – sur la base d'un référendum (art. 8) – sur décision de l'assemblée des délégués ou du comité central	9.1 Une votation générale doit être organisée parmi tous les membres de la sous-fédération – sur la base d'un référendum (art. 8) – sur décision de l'assemblée des délégué-es ou du comité central	
9.2 Les projets soumis à la votation générale doivent être publiés de manière adéquate au plus tard un mois avant le début du délai de votation.	9.2 Les projets soumis à la votation générale doivent être publiés de manière adéquate au plus tard un mois avant le début du délai de votation.	
9.3 La votation se fait par écrit. L'organisation de la votation générale incombe à la commission de gestion de la sous-fédération.	9.3 La votation se fait par écrit. L'organisation de la votation générale incombe à la commission de gestion de la sous-fédération.	
Article 10 – Organisation de la sous-fédération	Article 10 – Organisation de la sous-fédération	
10.1 Les autorités de la sous-fédération sont: – l'assemblée des délégués – le comité central de la sous-fédération	10.1 Les autorités de la sous-fédération sont: – l'assemblée des délégué-es – le comité central de la sous-fédération	
10.2 La commission de gestion de la sous-fédération fonctionne comme office de contrôle.	10.2 La commission de gestion de la sous-fédération fonctionne comme office de contrôle.	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
10.3 Les organisations internes de la sous-fédération sont: – les sections	10.3 Les organisations internes de la sous-fédération sont: – les sections	
Aucune réglementation jusqu'à présent	10.4 Lors des élections dans les organes de la sous-fédération et du SEV, il faut veiller à ce que les deux sexes et les régions linguistiques soient représentés de manière appropriée.	
Article 11 – Fusion ou dissolution	Article 11 – Fusion ou dissolution	
11.1 La décision de fusionner avec une autre sous-fédération ou de se dissoudre requiert la majorité des deux-tiers des membres présents à l'assemblée des délégués. La procédure se conforme par analogie à l'article 22 des statuts SEV. En cas de fusion, les fortunes des sous-fédérations fusionnent également. En cas de dissolution d'une sous-fédération, sa fortune va au SEV. Il est exclu qu'elle soit versée aux membres.	11.1 La décision de fusionner avec une autre sous-fédération ou de se dissoudre requiert la majorité des deux-tiers des membres présents à l'assemblée des délégués. La procédure se conforme par analogie à l'article 22<u>23</u> des statuts SEV. En cas de fusion, les fortunes des sous-fédérations fusionnent également. En cas de dissolution d'une sous-fédération, sa fortune va au SEV. Il est exclu qu'elle soit versée aux membres.	
Article 12 – Assemblée des délégués	Article 12 – Assemblée des délégués	
12.1 L'assemblée des délégués assume, en particulier, les tâches suivantes: – Election des scrutatrices ou scrutateurs et du bureau du jour – Approbation du procès-verbal – Traitement des affaires qui lui sont soumises par le comité central – Décision sur des propositions présentées par le comité central et les sections	12.1 L'assemblée des délégués assume, en particulier, les tâches suivantes: – Election des scrutatrices ou scrutateurs et du bureau du jour – Approbation du procès-verbal – Traitement des affaires qui lui sont soumises par le comité central – Décision sur des propositions présentées par le comité central et les sections	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
– Approbation du rapport d'activité – Acceptation des comptes annuels – Décision sur les propositions de la commission de gestion – Elaboration du budget – Fixation de la cotisation de la sous-fédération – Election de la présidente ou du président central – Election d'un délégué, resp. d'une déléguée au comité SEV – Election d'un remplaçant, resp. d'une remplaçante au comité SEV – Proposition d'élection d'un membre à la commission de gestion SEV – Election des membres du comité central – Election de la commission de gestion de la sous-fédération – Election des délégués dans les organes de l'Union syndicale suisse (USS) – Elaboration du règlement de gestion de la sous-fédération – Décision de procéder à des votations générales – Désignation du siège de la sous-fédération Si toutes les sections sont représentées au comité central de la sous-fédération, les affaires suivantes peuvent être, dans le règlement de gestion de la sous-fédération, déléguées au comité central: – Acceptation des comptes annuels – Décision sur les propositions de la commission de gestion – Elaboration du budget – Fixation de la cotisation de la sous-fédération	– Approbation du rapport d'activité – Acceptation des comptes annuels – Décision sur les propositions de la commission de gestion – Elaboration <u>Acceptation</u> du budget – Fixation de la cotisation de la sous-fédération – Election de la présidente ou du président central – Election d'un·e délégué·e au comité SEV – <u>Si cela est prévu, E</u>élection d'un·e remplaçant·e au comité SEV – <u>Nomination ou élection des délégué·es dans l'assemblée des délégué·es SEV</u> – Proposition d'élection d'un membre à la commission de gestion SEV – Election des membres du comité central – Election de la commission de gestion de la sous-fédération – Election des délégué·es dans les organes de l'Union syndicale suisse (USS) – <u>Présentation de propositions au congrès SEV ou à l'assemblée des délégué·es SEV</u> – Elaboration du règlement de gestion de la sous-fédération – Décision de procéder à des votations générales – Désignation du siège de la sous-fédération Si toutes les sections sont représentées au comité central de la sous-fédération, les affaires suivantes peuvent être, dans le règlement de gestion de la sous-fédération, déléguées au comité central: – Acceptation des comptes annuels – Décision sur les propositions de la commission de gestion – Elaboration du budget – Fixation de la cotisation de la sous-fédération	Selon le nouvel article 12.2 du règlement de gestion SEV

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
12.2 L'assemblée des délégués de la sous-fédération est constituée – d'une représentante ou d'un représentant de chacune des sections affiliées – d'autant de mandats complémentaires des grandes sections que celles-ci peuvent déléguer au congrès SEV – des membres du comité central – d'une délégation de la commission de gestion Le droit de vote est défini dans le règlement de gestion de la sous-fédération.	12.2 L'assemblée des délégué·es de la sous-fédération est constituée – d'un·e représentant·e de chacune des sections affiliées – d'autant de mandats complémentaires des grandes sections que celles-ci peuvent déléguer au congrès SEV – des membres du comité central – d'une délégation de la commission de gestion Le droit de vote est défini dans le règlement de gestion de la sous-fédération.	
12.3 L'assemblée des délégués a lieu, à l'ordinaire, une fois par année. Elle est organisée en relation avec le congrès SEV les années où il y en a un. Une assemblée extraordinaire des délégués est convoquée – sur décision du comité central, – à la demande écrite de 10 % des membres de la sous-fédération.	12.3 L'assemblée des délégué·es a lieu, à l'ordinaire, une fois par année. Elle est organisée en relation avec le congrès SEV les années où il y en a un. Une assemblée extraordinaire des délégué·es est convoquée – sur décision du comité central, – à la demande écrite de 10% des membres de la sous-fédération.	
12.5 Les décisions de l'assemblée des délégués (à l'exception des élections) sont soumises au référendum facultatif. L'assemblée des délégués peut soustraire au référendum des décisions de caractère urgent si elle les désigne comme telles à la majorité des deux tiers.	12.54 Les décisions de l'assemblée des délégué·es (à l'exception des élections) sont soumises au référendum facultatif. L'assemblée des délégué·es peut soustraire au référendum des décisions de caractère urgent si elle les désigne comme telles à la majorité des deux tiers.	
12.4 Lors des assemblées ordinaires de délégués, le SEV prend à sa charge les frais de délégation pour autant de participantes ou participants que la sous-fédération peut déléguer au congrès SEV.	12.45 Lors des assemblées ordinaires de délégué·es, le SEV prend à sa charge les frais de délégation pour autant de participant·es que la sous-fédération peut déléguer au congrès SEV.	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
Article 13 – Comité central	Article 13 – Comité central	
13.1 Le comité central est responsable de l'exécution des tâches selon l'article 18.1 des statuts SEV. Il informe la direction syndicale SEV sur les décisions et affaires importantes de la sous-fédération.	13.1 Le comité central est responsable de l'exécution des tâches selon l'article 18 19.1 des statuts SEV. Il informe la direction syndicale SEV sur les décisions et affaires importantes de la sous-fédération.	
13.2 Le comité central est constitué de: – la présidente ou le président central – les vice-présidentes ou les vice-présidents – la caissière ou le caissier central – la ou le secrétaire – les représentantes ou représentants de la sous-fédération au comité SEV – la déléguée du comité des femmes SEV – les autres membres adjoints selon le règlement de gestion de la sous-fédération	13.2 Le comité central est constitué de: – la présidente centrale ou le président central – les vice-président·es – la caissière centrale ou le caissier central – la ou le secrétaire – les représentant·es de la sous-fédération au comité SEV – la déléguée du comité des femmes SEV – les autres membres adjoints selon le règlement de gestion de la sous-fédération	
13.3 Les membres du comité central sont élus par l'assemblée des délégués. La période administrative se conforme au règlement de gestion SEV. Les membres sont rééligibles. Lors des élections, il faut veiller autant que possible à une représentation équitable des diverses catégories, régions, groupes linguistiques et sexes.	13.3 Les membres du comité central sont élus par l'assemblée des délégué·es. La période administrative se conforme au règlement de gestion SEV. Les membres sont rééligibles. Lors des élections, il faut veiller autant que possible à une représentation équitable des diverses catégories, régions, groupes linguistiques et sexes.	
13.4 Le comité central se réunit aussi souvent que l'exigent les affaires. Il se prononce sur toutes les affaires de la sous-fédération qui ne sont pas réservées à l'assemblée des délégués.	13.4 Le comité central se réunit aussi souvent que l'exigent les affaires. Il se prononce sur toutes les affaires de la sous-fédération qui ne sont pas réservées à l'assemblée des délégué·es.	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
13.5 Pour les actes juridiques concernant des affaires internes, le comité central fonctionne comme direction au sens de l'article 69 CCS. La sous-fédération est légalement engagée par la signature collective à deux – de la présidente ou du président central, – de la vice-présidente ou du vice-président, – de la caissière ou du caissier central.	13.5 Pour les actes juridiques concernant des affaires internes, le comité central fonctionne comme direction au sens de l'article 69 CCS. La sous-fédération est légalement engagée par la signature collective à deux – de la présidente centrale ou du président central, – de la vice-présidente ou du vice-président, – de la caissière centrale ou du caissier central.	
13.6 La sous-fédération peut constituer, parmi ses membres, une commission centrale. Le règlement de gestion de la sous-fédération définit la composition, les tâches et les compétences de la commission centrale.	13.6 La sous-fédération peut constituer, parmi ses membres, une commission centrale. Le règlement de gestion de la sous-fédération définit la composition, les tâches et les compétences de la commission centrale.	
13.7 Si le comité central n'est plus en mesure d'assurer ses tâches, le secrétariat central SEV convoque une assemblée des délégués extraordinaire qui se charge d'élire un nouveau comité central. Jusqu'à là, les affaires seront gérées ad intérim par le secrétariat central SEV, et la fortune sera administrée par le secrétariat central SEV. Un versement de la fortune est exclu. Si, au-delà d'une année, il n'y a pas de réélection du comité central, le comité SEV décide de dissoudre la sous-fédération. Les sections sont attribuées à une autre sous-fédération ou soumises directement au secrétariat central.	13.7 Si le comité central n'est plus en mesure d'assurer ses tâches, le secrétariat central SEV convoque une assemblée des délégué-es extraordinaire qui se charge d'élire un nouveau comité central. Jusqu'à là, les affaires seront gérées ad intérim par le secrétariat central SEV, et la fortune sera administrée par le secrétariat central SEV. Un versement de la fortune est exclu. Si, au-delà d'une année, il n'y a pas de réélection du comité central, le comité SEV décide de dissoudre la sous-fédération. Les sections sont attribuées à une autre sous-fédération ou soumises directement au secrétariat central.	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
Article 14 – Commission de gestion	Article 14 – Commission de gestion	
14.1 La commission de gestion de la sous-fédération se compose de trois membres et d'un suppléant ou d'une suppléante. Ils sont élus par l'assemblée des délégués pour quatre ans et sont rééligibles. Il faut établir une rotation permettant autant que possible à toutes les sections d'être prises en considération.	14.1 La commission de gestion de la sous-fédération se compose de trois membres et d'un·e suppléant·e. Ils sont élus par l'assemblée des délégué·es pour quatre ans et sont rééligibles. Il faut établir une rotation permettant autant que possible à toutes les sections d'être prises en considération.	
14.2 La commission de gestion contrôle l'activité du comité central, vérifie la comptabilité, les comptes annuels et les procès-verbaux de la sous-fédération. Elle vérifie en particulier que les moyens mis à disposition soient utilisés en rapport avec les objectifs fixés et que les prescriptions soient respectées et fait rapport à l'assemblée des délégués. Elle est autorisée en tout temps à procéder à une vérification des affaires.	14.2 La commission de gestion contrôle l'activité du comité central, vérifie la comptabilité, les comptes annuels et les procès-verbaux de la sous-fédération. Elle vérifie en particulier que les moyens mis à disposition soient utilisés en rapport avec les objectifs fixés et que les prescriptions soient respectées et fait rapport à l'assemblée des délégué·es. Elle est autorisée en tout temps à procéder à une vérification des affaires.	
14.3 La commission de gestion organise les votations générales de la sous-fédération	14.3 La commission de gestion organise les votations générales de la sous-fédération.	
14.4 La commission de gestion respecte les prescriptions du Règlement sur la protection des données du SEV.	14.4 La commission de gestion respecte les prescriptions du Règlement sur la protection des données du SEV.	
Organisation interne : Section	Organisation interne : Section	
Article 15 –Tâches et compétences	Article 15 –Tâches et compétences	
15.1 La section est une organisation interne du SEV et de sa sous-fédération. Elle est tenue d'observer les objectifs du SEV selon les articles 3.1 et 3.2 des statuts SEV. Elle est en outre chargée du recrutement des membres de son groupe spécifique.	15.1 La section est une organisation interne du SEV et de sa sous-fédération. Elle est tenue d'observer les objectifs du SEV selon les articles 3.1 et 3.2 des statuts SEV. Elle est en outre chargée du recrutement des membres de son groupe spécifique.	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
15.2 Le comité SEV peut, dans des cas fondés, admettre des sections qui ne peuvent être incorporées dans aucune sous-fédération. Le secrétariat central SEV est responsable de ces sections.	15.2 Le comité SEV peut, dans des cas fondés, admettre des sections qui ne peuvent être incorporées dans aucune sous-fédération. Le secrétariat central SEV est responsable de ces sections.	
15.3 La section peut exercer librement son activité, dans le cadre des statuts SEV et de ce règlement.	15.3 La section peut exercer librement son activité, dans le cadre des statuts SEV et de ce règlement.	
15.4 Les sections traitent des questions de nature locale dans le cadre des dispositions générales des organes SEV compétents et des organes de la sous-fédération.	15.4 Les sections traitent des questions de nature locale dans le cadre des dispositions générales des organes SEV compétents et des organes de la sous-fédération.	
15.5 Les sections ne peuvent prendre des engagements financiers que dans le cadre de leur fortune respective; toute responsabilité de la sous-fédération et du SEV est exclue.	15.5 Les sections ne peuvent prendre des engagements financiers que dans le cadre de leur fortune respective; toute responsabilité de la sous-fédération et du SEV est exclue.	
15.6 La répartition des tâches entre le secrétariat central SEV et les sections VPT est déterminée par les organes de section en accord avec la secrétaire syndicale ou le secrétaire syndical responsable dans le cadre des dispositions de la direction syndical SEV.	15.6 La répartition des tâches entre le secrétariat central SEV et les sections VPT est déterminée par les organes de section en accord avec la secrétaire syndicale ou le secrétaire syndical responsable dans le cadre des dispositions de la direction syndicale SEV.	
15.7 Pour les questions de nature fondamentale ou d'une importance générale, la sous-fédération et le secrétariat central SEV doivent être tenus au courant.	15.7 Pour les questions de nature fondamentale ou d'une importance générale, la sous-fédération et le secrétariat central SEV doivent être tenus au courant.	
15.8 Les compétences pour les mesures de lutte sont fixées dans le règlement sur les mesures à prendre en cas de conflits de travail.	15.8 Les compétences pour les mesures de lutte sont fixées dans le règlement sur les mesures à prendre en cas de conflits de travail.	
15.9 La section respecte les prescriptions du Règlement sur la protection des données du SEV.	15.9 La section respecte les prescriptions du Règlement sur la protection des données du SEV.	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
Article 16 – Champ d'organisation	Article 16 – Champ d'organisation	
16.1 Le champ d'organisation d'une section est défini par la sous-fédération concernée. Si une section n'est pas attribuée à une sous-fédération, c'est le secrétariat central SEV qui définit le champ d'organisation.	16.1 Le champ d'organisation d'une section est défini par la sous-fédération concernée. Si une section n'est pas attribuée à une sous-fédération, c'est le secrétariat central SEV qui définit le champ d'organisation.	
Article 17 – Finances	Article 17 – Finances	
17.1 Pour l'accomplissement de ses tâches, la section perçoit de ses membres une cotisation appropriée.	17.1 Pour l'accomplissement de ses tâches, la section perçoit de ses membres une cotisation appropriée.	
17.2 La fortune de la section répond seule de ses obligations à l'exclusion de toute responsabilité personnelle.	17.2 La fortune de la section répond seule de ses obligations à l'exclusion de toute responsabilité personnelle.	
Article 18 – Droit de référendum	Article 18 – Droit de référendum	
18.1 Les décisions de l'assemblée des membres (à l'exception des élections) sont soumises au référendum facultatif.	18.1 Les décisions de l'assemblée des membres (à l'exception des élections) sont soumises au référendum facultatif.	
18.2 Un référendum est considéré comme ayant abouti lorsque, dans le délai de deux mois à dater de la décision prise, il est appuyé par la signature de 10 % des membres de la section.	18.2 Un référendum est considéré comme ayant abouti lorsque, dans le délai de deux mois à dater de la décision prise, il est appuyé par la signature de 10% des membres de la section.	
18.3 Les décisions contre lesquelles un référendum a abouti doivent être soumises à la votation générale des membres dans le délai de six mois dès l'échéance du délai référendaire.	18.3 Les décisions contre lesquelles un référendum a abouti doivent être soumises à la votation générale des membres dans le délai de six mois dès l'échéance du délai référendaire.	

Formulation actuelle		Nouveau texte	Remarques
Article 19 – Votation générale		Article 19 – Votation générale	
19.1	Une votation générale doit être organisée parmi tous les membres de la section – sur la base d'un référendum (art. 18) – sur décision du comité de section	19.1 Une votation générale doit être organisée parmi tous les membres de la section – sur la base d'un référendum (art. 18) – sur décision du comité de section	
19.2	Les projets soumis à la votation générale doivent être portés à la connaissance des membres de manière adéquate au plus tard un mois avant le début du délai de votation.	19.2 Les projets soumis à la votation générale doivent être portés à la connaissance des membres de manière adéquate au plus tard un mois avant le début du délai de votation.	
19.3	La votation se fait par écrit. L'organisation de la votation générale incombe à la commission de gestion de la section.	19.3 La votation se fait par écrit. L'organisation de la votation générale incombe à la commission de gestion de la section.	
Article 20 – Champ d'organisation de la section		Article 20 – Champ d'organisation de la section	
20.1	Les autorités de la section sont: – l'assemblée des membres – le comité de section	20.1 Les autorités de la section sont: – l'assemblée des membres – le comité de section	
20.2	La commission de gestion fonctionne comme office de contrôle.	20.2 La commission de gestion fonctionne comme office de contrôle.	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
Article 21 – Fusion ou dissolution	Article 21 – Fusion ou dissolution	
21.1 La décision de fusionner avec une autre section ou de se dissoudre requiert la majorité des deux-tiers des membres présents à l'assemblée des membres. La procédure se conforme par analogie à l'article 22 des statuts SEV. En cas de fusion, les fortunes des sections fusionnent également. En cas de dissolution d'une section, sa fortune va à la sous-fédération. Il est exclu qu'elle soit versée aux membres.	21.1 La décision de fusionner avec une autre section ou de se dissoudre requiert la majorité des deux-tiers des membres présents à l'assemblée des membres. La procédure se conforme par analogie à l'article 22-23 des statuts SEV. En cas de fusion, les fortunes des sections fusionnent également. En cas de dissolution d'une section, sa fortune va à la sous-fédération. Il est exclu qu'elle soit versée aux membres.	
Article 22 – Assemblée des membres	Article 22 – Assemblée des membres	
22.1 L'assemblée des membres assume, en particulier, les tâches suivantes: – Traitement des affaires qui lui sont soumises par le comité de section – Approbation du rapport d'activité – Acceptation des comptes annuels dans le délai de six mois dès la date de boucllement – Décision sur les propositions de la commission de gestion – Élaboration du budget – Fixation de la cotisation de section – Élection de la présidente ou du président de section ou de la co-présidence – Élection des autres membres du comité de section – Élection d'autres organes nécessaires pour la gestion de la section – Election de la commission de gestion de la section	22.1 L'assemblée des membres assume, en particulier, les tâches suivantes: – Traitement des affaires qui lui sont soumises par le comité de section – Approbation du rapport d'activité – Acceptation des comptes annuels dans le délai de six mois dès la date de boucllement – Décision sur les propositions de la commission de gestion – Élaboration-Acceptation du budget – Fixation de la cotisation de section – Élection de la présidente ou du président de section ou de la co-présidence – Élection des autres membres du comité de section – Élection d'autres organes nécessaires pour la gestion de la section – Election de la commission de gestion de la section	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
– Election des déléguées et délégués au congrès SEV et à l'assemblée des délégués de la sous-fédération – Proposition, resp. élection des délégués dans les organisations faïtières locales et régionales – Approbation et modification du règlement de gestion de la section – Présentation de propositions au congrès SEV ou à l'assemblée des délégués de la sous-fédération – Décision sur les propositions à l'attention du comité SEV pour l'exclusion de membres de la section.	– Election des délégué·es au congrès SEV et à l'assemblée des délégué·es de la sous-fédération – Proposition, resp. élection des délégué·es dans les organisations faïtières locales et régionales – Approbation et modification du règlement de gestion de la section – Présentation de propositions au congrès SEV, <u>à l'assemblée des délégué·es SEV</u> ou à l'assemblée des délégué·es de la sous-fédération – Décision sur les propositions à l'attention du comité SEV pour l'exclusion de membres de la section.	
22.2 L'assemblée des membres a lieu, à l'ordinaire, une fois par année. La section organise au minimum encore une activité supplémentaire. Une assemblée extraordinaire est convoquée – sur décision du comité de section, – à la demande écrite de 10 % des membres de la section.	22.2 L'assemblée des membres a lieu, à l'ordinaire, une fois par année. La section organise au minimum encore une activité supplémentaire. Une assemblée extraordinaire est convoquée – sur décision du comité de section, – à la demande écrite de 10% des membres de la section.	
22.3 Les décisions de l'assemblée des membres (à l'exception des élections) sont soumises au référendum facultatif.	22.3 Les décisions de l'assemblée des membres (à l'exception des élections) sont soumises au référendum facultatif.	
22.4 L'assemblée des membres doit être annoncée au plus tard dix jours à l'avance de manière adéquate.	22.4 L'assemblée des membres doit être annoncée au plus tard dix jours à l'avance de manière adéquate.	
	<u>22.5 Pour l'élection des membres du comité de section, il est également possible de voter par écrit ou voie électronique</u>	Valable en cas d'acceptation de la proposition au congrès K25.012

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
Article 23 – Comité de section	Article 23 – Comité de section	
23.1 Le comité de section est composé de: – la présidente ou le président de section, ou la co-présidence – la vice-présidente ou le vice-président – la caissière ou le caissier – la secrétaire ou le secrétaire – les autres membres adjoints selon le règlement de gestion de la section Les membres du comité de section sont élus par l'assemblée des membres pour une période administrative de quatre ans. Ils sont rééligibles. L'entrée en fonction a lieu dès la reprise des affaires.	23.1 Le comité de section est composé de: – la présidente ou le président de section, ou la co-présidence – la vice-présidente ou le vice-président – la caissière ou le caissier – la secrétaire ou le secrétaire – les autres membres adjoints selon le règlement de gestion de la section Les membres du comité de section sont élus par l'assemblée des membres pour une période administrative de quatre ans. Ils sont rééligibles. L'entrée en fonction a lieu dès la reprise des affaires.	
23.2 A l'exception de la présidente ou du président ou de la co-présidence, le comité de section se constitue lui-même.	23.2 A l'exception de la présidente ou du président ou de la co-présidence, le comité de section se constitue lui-même.	
23.3 Le comité de la section se réunit aussi souvent que les affaires l'exigent. Il se prononce sur toutes les affaires de la section qui ne sont pas réservées à l'assemblée des membres.	23.3 Le comité de la section se réunit aussi souvent que les affaires l'exigent. Il se prononce sur toutes les affaires de la section qui ne sont pas réservées à l'assemblée des membres.	
23.4 Le comité de section est responsable de l'exécution des tâches selon l'article 19.1 des statuts SEV. Il informe la direction de la sous-fédération sur les décisions et affaires importantes de la section.	23.4 Le comité de section est responsable de l'exécution des tâches selon l'article 1920.1 des statuts SEV. Il informe la direction de la sous-fédération sur les décisions et affaires importantes de la section.	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
23.5 Pour les actes juridiques concernant des affaires internes, le comité de section fonctionne comme direction au sens de l'article 69 CCS. La section est légalement engagée par la signature à deux – de la présidente ou du président, – de la vice-présidente ou du vice-président, – de la caissière ou du caissier.	23.5 Pour les actes juridiques concernant des affaires internes, le comité de section fonctionne comme direction au sens de l'article 69 CCS. La section est légalement engagée par la signature à deux – de la présidente ou du président, – de la vice-présidente ou du vice-président, – de la caissière ou du caissier.	
23.6 Si le comité de section néglige ses tâches ou manque à ses devoirs, le comité central de la sous-fédération, resp. le comité SEV convoque une assemblée extraordinaire des membres en vue d'élire un nouveau comité de section. Jusque-là, les affaires de la section sont gérées ad intérim par la sous-fédération ou le secrétariat central SEV. Si, au-delà d'une année, il n'y a pas de réélection du comité de section, le comité central de la sous-fédération décide de dissoudre la section et fait une proposition dans ce sens au comité SEV. Les membres restants sont attribués à une autre section ou deviennent membres externes. La fortune est gérée par la sous-fédération ou le secrétariat central SEV. Un versement aux membres est exclu	23.6 Si le comité de section néglige ses tâches ou manque à ses devoirs, le comité central de la sous-fédération, resp. le comité SEV convoque une assemblée extraordinaire des membres en vue d'élire un nouveau comité de section. Jusque-là, les affaires de la section sont gérées ad intérim par la sous-fédération ou le secrétariat central SEV. Si, au-delà d'une année, il n'y a pas de réélection du comité de section, le comité central de la sous-fédération décide de dissoudre la section et fait une proposition dans ce sens au comité SEV. Les membres restants sont attribués à une autre section ou deviennent membres externes. La fortune est gérée par la sous-fédération ou le secrétariat central SEV. Un versement aux membres est exclu.	
Article 24 – Commission de gestion	Article 24 – Commission de gestion	
24.1 La commission de gestion de la section se compose de trois membres et d'une ou d'un suppléant. Ils sont élus par l'assemblée des membres pour quatre ans et sont rééligibles.	24.1 La commission de gestion de la section se compose de trois membres et d'une ou d'un suppléant. Ils sont élus par l'assemblée des membres pour quatre ans et sont rééligibles.	

Formulation actuelle		Nouveau texte	Remarques
24.2	La commission de gestion contrôle l'activité du comité de section, vérifie la comptabilité, les comptes annuels et les procès-verbaux de la section, et fait rapport à l'assemblée des membres	24.2 La commission de gestion contrôle l'activité du comité de section, vérifie la comptabilité, les comptes annuels et les procès-verbaux de la section, et fait rapport à l'assemblée des membres.	
24.3	La commission de gestion organise les votations générales de la section.	24.3 La commission de gestion organise les votations générales de la section.	
24.4	La commission de gestion respecte les prescriptions du Règlement sur la protection des données du SEV.	24.4 La commission de gestion respecte les prescriptions du Règlement sur la protection des données du SEV.	
Organisation interne : commission		Organisation interne : commission	
Article 25 – Tâches et compétences		Article 25 – Tâches et compétences	
25.1	La commission est tenue d'observer les objectifs du SEV selon les articles 3.1 et 3.2 des statuts SEV. Elle est en outre chargée du recrutement des membres de son groupe spécifique.	25.1 La commission est tenue d'observer les objectifs du SEV selon les articles 3.1 et 3.2 des statuts SEV. Elle est en outre chargée du recrutement des membres de son groupe spécifique.	
25.2	La commission peut exercer librement ses activités dans le cadre des statuts SEV et de ce règlement.	25.2 La commission peut exercer librement ses activités dans le cadre des statuts SEV et de ce règlement.	
25.3	La commission traite les questions liées à son groupe spécifique. Elle peut faire des propositions et mener des actions.	25.3 La commission traite les questions liées à son groupe spécifique. Elle peut faire des propositions et mener des actions.	
25.4	La commission respecte les prescriptions du Règlement sur la protection des données du SEV.	25.4 La commission respecte les prescriptions du Règlement sur la protection des données du SEV.	

Formulation actuelle	Nouveau texte	Remarques
Article 26 – Finances	Article 26 – Finances	
26.1 Le SEV finance la commission dans le cadre de son budget. La commission établit son propre budget annuel qui doit être approuvé par le comité SEV.	26.1 Le SEV finance la commission dans le cadre de son budget. La commission établit son propre budget annuel qui doit être approuvé par le comité SEV.	
26.2 En cas de dissolution de la commission, tous ses moyens financiers sont à retourner à la division des finances du SEV.	26.2 En cas de dissolution de la commission, tous ses moyens financiers sont à retourner à la division des finances du SEV.	
Article 27 – Organes	Article 27 – Organes	
27.1 La commission s'organise de manière autonome. Les directives définissant son organisation et ses tâches sont adoptées par le comité SEV. La commission définit un organe représentatif qui assure les fonctions de l'assemblée des membres ordinaire, en particulier en ce qui concerne l'élection des déléguées et délégués dans les organes du SEV.	27.1 La commission s'organise de manière autonome. Les directives définissant son organisation et ses tâches sont adoptées par le comité SEV. La commission définit un organe représentatif qui assure les fonctions de l'assemblée des membres ordinaire, en particulier en ce qui concerne l'élection des délégué·es dans les organes du SEV.	
Article 28 – Protection des données	Article 28 – Protection des données	
28.1 La protection des données est garantie au SEV selon le Règlement sur la protection des données.	28.1 La protection des données est garantie au SEV selon le Règlement sur la protection des données.	
Article 28 - Dispositions finales	Article 28 - Dispositions finales	
29.1 Ce règlement a été approuvé par le comité SEV le 9 juin 2023 en tant qu'organe transitoire jusqu'au congrès SEV du 12 juin 2025. Il entre en vigueur le 1er septembre 2023 et remplace le règlement du 4 juin 2019.	29.1 Ce règlement a été approuvé par le comité SEV le 9 juin 2023 en tant qu'organe transitoire jusqu'au congrès SEV du le 12 juin 2025. Il entre en vigueur le 1er septembre 2023 janvier 2026 et remplace le règlement du 4 juin 2019 9 juin 2023.	
29.2 Le congrès SEV est compétent pour les révisions de ce règlement.	29.2 Le congrès SEV est compétent pour les révisions de ce règlement.	



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

Wortmeldung Kongress / Intervention au congrès / Intervento al congresso

☐ Wortmeldung Intervention Intervento	☐ Antrag Proposition Proposta	☐ Ordnungsantrag Motion d'ordre Mozione d'ordine
--	--	---

Redner/in: Orateur/Oratrice: Oratore/Oratrice:	
.....	
Unterverband / Sektion / Kommission : Sous-fédération/Section/Commission: Sottofederazione/Sezione/Commissione:	
.....	
Traktandum / Objet / Oggetto:	
.....	
Titel / Titre / Titolo:	
.....	

Sachbearbeiter/in: Secrétaire: Segretario/Segretaria:	
.....	
Bemerkungen/Remarques/Osservazioni	
.....	

Verteiler:		Kopien
Präsidium:	Danilo Tonina, Peter Kämpfer, Christina Jäggi, Matthias Hartwich, Patrick Kummer, Aroldo Cambi	6
Übersetzung:	Übersetzer/in deutsch, französisch, italienisch	3
Wortmeldetisch:	Redner/in, Registratur	2
Sachbearbeiter/in:	gemäss Angabe auf Wortmeldung	1

Text/Texte/Testo:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....