



**Sv**

2007

2009

2011

2013

2015

2017

2019

2021

**Rapport social**



Chères et chers collègues,

Depuis la libéralisation des transports publics, le SEV relève tous les quatre ans l'un de ses plus grands défis: le renouvellement de la convention collective de travail avec les CFF. Les autres conventions collectives revêtent aussi une grande importance, surtout pour les personnes concernées. Mais si nous échouons aux CFF, c'est la branche entière des transports publics qui en subit les conséquences.

Grâce au soutien de la base qui a formulé ses revendications, nous avons pu conclure les négociations avec succès. Nos membres nous ont encouragés à continuer sur la voie que nous avons tracée. Mais nous avons conscience que cette route est semée d'embûches.

Le partenariat social ne va pas de soi, cela n'a jamais été le cas. C'est un pari qu'il faut gagner! Nous y veillons, dans l'intérêt de nos membres.

*Gorgio Tuti, président*

## Contenue

CCT CFF	3
Autres CCT	5
Inventaire CCT	6
Salaires/rentes	7
Transports/social	8
Entreprises	13
Affaires CFF	17
Affaires ETC	18
SEV	20
Les personnes du SEV	22
Finances	23
Congrès 2013: Textes d'orientation	24

## Impressum

### Editeur

SEV – Syndicat du personnel des transports  
Steinerstrasse 35  
3006 Berne

### Rédaction

Peter Moor, responsable de la communication SEV

### Mise en page

Jörg Matter, SEV

### Photo frontispice

Jörg Matter, SEV

### Impression

Mittelland Zeitungsdruck AG, Neumattstrasse 1,  
5001 Aarau; [www.mittellandzeitungsdruck.ch](http://www.mittellandzeitungsdruck.ch)

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

### Copyright

SEV – Syndicat du personnel des transports  
Berne, mai 2015

## Les requêtes des membres ont été prises en compte dans la CCT

Les négociations sur la cinquième CCT CFF et CFF Cargo se sont terminées sur un bon résultat. Le SEV s'est minutieusement préparé : pour la première fois, il a réalisé préalablement une enquête auprès des membres.

Tous les membres SEV qui travaillent aux CFF ont reçu en juin 2013 un questionnaire pour leur permettre de s'exprimer sur leur satisfaction au travail, leurs revendications par rapport à la CCT et leur engagement au SEV. Plus de 5 000 questionnaires ont été retournés, en conséquence le résultat est tout à fait représentatif. Les membres considèrent que l'élément important de la convention collective de travail est le salaire. Et lorsque l'on a demandé sur quel thème le SEV devait se pencher en priorité durant les négociations, la réponse a fusé sans équivoque : la retraite anticipée.

Le questionnaire a donné à chacun la possibilité de proposer des thèmes. Là aussi, un sujet est nettement sorti du lot : le maintien des garanties salariales issues de la CCT 2011.

Sur la base des résultats obtenus par cette enquête, la conférence CCT a élaboré un catalogue de revendications. La structure de ce catalogue était compliquée car quatre années auparavant, les négociations avaient porté uniquement sur le nouveau système salarial et tous les autres thèmes avaient été laissés de côté.

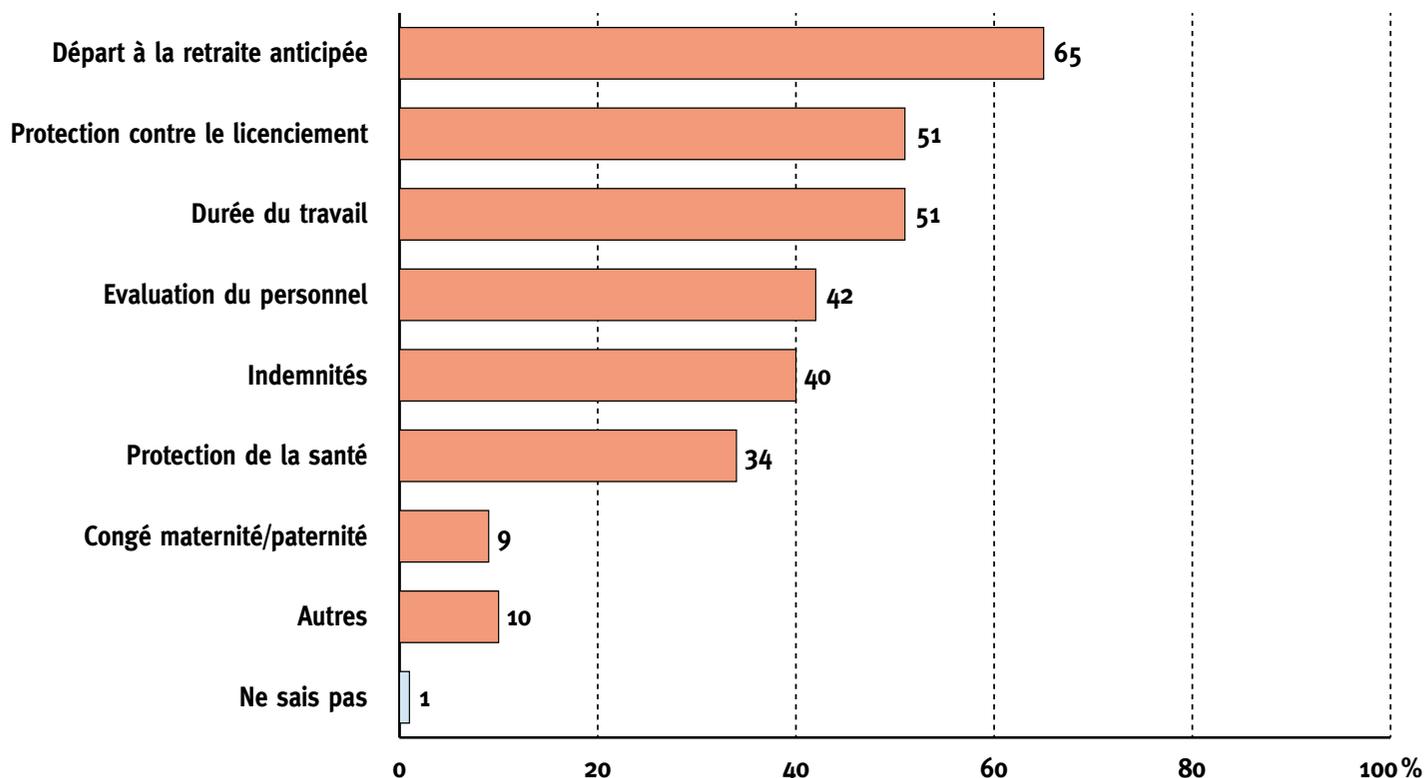
La délégation de négociation du SEV a été menée à nouveau par le vice-président Manuel Avallone, cette fois avec l'appui du secrétaire syndical Olivier Barraud, qui a été délesté d'une partie de son cahier des charges afin de pouvoir assumer cette tâche.

Nos délégués ont vécu un début de négociations très dur : déjà lors de la première ronde, un conflit a éclaté au sujet de la communication. Le SEV avait décidé



d'informer ses membres en détail sur les négociations et les thèmes traités, ce qui n'a pas plu aux CFF.

Les divers thèmes ont été traités, dans le cadre d'une première phase, par des groupes de travail composés de spécialistes des deux parties. A la fin de cette phase de négociations, la pression fut grande lors de la mise en commun des différents résultats obtenus. Finalement, les syndicats et les CFF se sont mis d'accord pour définir d'abord les points principaux et se laisser ensuite trois mois supplémentaires pour clarifier les détails. La conclusion



Les membres SEV des CFF fixent des priorités claires dans le sondage CCT

## Interview avec Manuel Avallone concernant la nouvelle CCT CFF (contact.sev 18/2014)

*Le SEV intensifie le recrutement. Quelles nouveautés de la CCT utilise-t-il désormais comme arguments ?*

La CCT dans son ensemble est un argument de recrutement. Mais il est bien sûr très important que nous ayons pu obtenir des résultats sur les revendications émises lors du sondage auprès de nos membres en été 2013, à savoir :

- les garanties 2011, qui vont être poursuivies de manière inchangée, y compris la moitié de l'augmentation en cas d'augmentations générales de salaires. En bénéficient surtout des collègues plutôt âgés ;
- davantage de moyens pour l'évolution salariale: les CFF se sont engagés à mettre 0,8% minimum de la masse salariale totale chaque année au lieu des 0,5% minimum octroyé jusqu'à présent. Ce sont surtout les jeunes collègues qui profitent de cette amélioration.
- trois modèles de retraite et un modèle de durée de la vie active, que nous avons développés avec les CFF. De nombreux groupes professionnels en bénéficient.

*Quel a été le moment le plus difficile des négociations CCT 2015 ?*

Nous avons fait des concessions dans le contrat social: les CFF peuvent désormais licencier des collaborateurs ayant travaillé moins de quatre ans au sein de l'entreprise, ceci en cas de réorganisations. Cela nous a fait mal, mais nous avons bien remarqué que les CFF subissaient une forte pression politique. Nous espérons qu'à l'avenir ils n'hé-

sitent pas à engager davantage puisqu'ils ont justement cette marge de manoeuvre dans les quatre premières années. Et pour tous les autres, qui travaillent depuis plus de quatre ans aux CFF, la protection contre le licenciement reste inchangée.

*Quelle est la plus importante réussite de cette CCT 2015 ?*

Les modèles de retraite! Nous en sommes fiers et les CFF peuvent en être fiers également. C'est un signal qui montre qu'on peut agir intelligemment face à la main-d'oeuvre durant ses dernières années de travail. Dans le privé, il y a tendance à «se débarrasser» des personnes peu avant leur retraite, car elles ne travaillent plus de façon très rentable. Les CFF prennent le chemin inverse et offrent des possibilités adaptées avant que les employés ne se ruinent la santé et offrent aussi la possibilité à ceux qui le veulent de transmettre leur savoir-faire au-delà de la retraite, à temps partiel.

*Qu'est-ce qui fait de cette CCT 2015 une CCT modèle ?*

Le tout: meilleure évolution salariale, répartition du travail plus flexible mais aussi plus agréable, les modèles de retraite, le contrat social et finalement un partenariat social qui fonctionne bien. 95% du personnel CFF et CFF Cargo sont soumis à cette CCT, qui amène de bonnes conditions de travail pour tous. C'est grâce et pour nos membres, dont le haut taux de syndicalisation nous donne la force nécessaire pour négocier de telles conventions.

## Points d'achoppement

*Un succès essentiel de la CCT 2015 est l'obtention du droit à un engagement définitif pour le personnel temporaire après quatre ans d'activité aux CFF. Très vite cependant, on a été confronté à quelques problèmes. Ainsi, entre la fin des négociations et l'entrée en vigueur de la CCT, des personnes qui répondaient aux critères ont été licenciées dans plusieurs services, elles travaillaient depuis plus de quatre ans aux CFF en tant que temporaires. Les CFF ont essayé en outre de fixer un délai de transition de deux ans afin que l'article ne soit applicable qu'à partir de 2017. Dans les deux cas, le SEV est intervenu et a exigé des CFF une application qui corresponde au texte de la CCT.*

était donc prévue en septembre 2014 seulement. Ce temps supplémentaire à disposition a été utilisé à bon escient car de nombreuses différences ont pu être aplanies.

Durant l'été, la conférence CCT du SEV a déjà accepté par une grande majorité les points principaux et finalement, en automne elle a accepté à l'unanimité la nouvelle convention collective négociée. Le 9 décembre, la CCT 2015 a été formellement signée, sa durée de validité est de quatre ans, soit jusqu'à fin 2018.

### Ce qu'il reste à régler de la CCT 2011

En 2011, le nouveau système salarial des CFF a été introduit, généralement connu sous le nom de Toco. Parmi les plus de 3000 recours déposés par les collaboratrices et collaborateurs des CFF, souvent avec le soutien du SEV, une grande partie a pu aboutir et certaines fonctions ont reçu une meilleure classification. Si le traitement des recours a permis d'obtenir une amélioration du système, c'est surtout parce que les CFF se sont vus obligés de remettre en ordre les bases nécessaires à la classification des fonctions.

Certains cas ont dû être amenés devant le Tribunal administratif fédéral mais ils se sont souvent soldés par un échec parce qu'en règle générale, ce

Tribunal accorde une grande liberté aux entreprises pour la fixation du salaire.

Durant toute la durée de validité de la CCT, la «décision 25» n'a pas pu être clarifiée. Celle-ci doit déterminer quels autres conducteurs de véhicules sur rail doivent recevoir le même salaire que les mécaniciens de locomotives. Les CFF ont tenté de régler cette question de manière unilatérale. Tout d'abord, ils n'ont pas voulu reconnaître d'autres ayants-droit. Ils ont finalement accepté d'entamer des négociations avec les syndicats mais ils ont campé sur leur position. A la fin, le SEV a fait appel au Tribunal arbitral. Sous la présidence de Franz Steinegger d'Altdorf, celui-ci a constaté que vraisemblablement, lors de la conclusion de la convention collective, toutes les parties contractantes étaient d'accord sur le fait que d'autres groupes professionnels pouvaient être inclus. Sinon, aucune décision de ce genre n'aurait été arrêtée. A fin 2014, l'affaire n'était pas encore résolue.

## Augmentation du nombre de CCT

L'inventaire des CCT du SEV est en constante augmentation. L'objectif de conclure des conventions collectives de travail avec tous les partenaires des transports publics n'est pas encore entièrement atteint mais on s'en approche.

Un jalon important est posé grâce à la signature de la convention collective avec l'association patronale des Remontées Mécaniques Bernoises. Pendant longtemps, on a pensé pouvoir obtenir une convention collective avec toute la branche des remontées mécaniques mais certaines régions s'y sont opposées avec beaucoup de véhémence. La CCT des Remontées Mécaniques Bernoises, qui est aussi ouverte à d'autres régions, règle principalement le salaire minimum qui correspond aux montants préconisés par l'initiative sur les salaires minimums, ainsi que les dispositions d'exception pour la durée du travail.

Un autre jalon est la conclusion d'une CCT cadre pour le canton de Zurich. Il s'agit là d'une situation particulière car la zone tarifaire (et son organe de direction politique, la commission des transports) a la souveraineté financière et l'entreprise dispose de peu de marge.

Dans le canton de Neuchâtel, après la fusion des entreprises pour former la TransN, une CCT com-

mune a été négociée. Le SEV a réussi à intégrer les meilleures dispositions des deux précédentes CCT pour les deux parties du canton: le haut et le bas. Une évolution salariale sensible a en outre été obtenue.

La compagnie de bus de la Ville de Coire et d'Engadine s'est pliée à des négociations seulement après une pression massive exercée par le SEV. Le SEV a dû porter plainte auprès de l'Office fédéral des transports afin d'obtenir que l'entreprise doive corriger des erreurs portant atteinte à la Loi sur la durée du travail. Un changement à la direction de l'entreprise a finalement ouvert la voie des négociations qui ont pu être conclues avec succès.

Le chemin de fer Frauenfeld-Wil et les compagnies de navigation du lac de Bienne et du lac de Zurich disposent maintenant aussi de nouvelles CCT d'entreprise.

De nombreuses conventions collectives ont été renouvelées, les améliorations obtenues se situant surtout au niveau d'une augmentation des vacances et des congés maternité et paternité. Par contre, il a été extrêmement difficile d'obtenir des améliorations salariales au vu de la situation économique et politique.



Aux transports publics de Coire/Bus de l'Engadine, il a fallu un peu d'«aide supplémentaire» de la part du SEV pour pouvoir conclure les négociations de la convention d'entreprise.

- **AAGS** Autobus AG Schwyz
- **Appenzeller Bahnen AG**
- **AAR bus+bahn** Busbetrieb Aarau, Wynen- und Suhrentalbahn
- **AFA** Automobilverkehr Frutigen–Adelboden AG
- **AlpTransit Gotthard AG**
- **asm-Bahn AG** Aare seeland mobil
- **asm-Bus AG** Aare Seeland mobil
- **Autolinee** Bleniesi SA
- **AMSA** Autolinea Mendrisiense SA
- **BDWM** Transport AG
- **BLS AG**
- **BLT** Baselland Transport AG
- **BRB** Briener Rothorn Bahn AG
- **BSG** Bielersee-Schiffahrts-Gesellschaft AG

- **RBS** Regionalverkehr Bern–Solothurn
- **RegionAlps AG**
- **RhB** Rhätische Bahn
- **RTB** Rheintal Bus AG und WilMobil AG
- **SBB**
- **SBB Cargo**
- **SBB Cargo International**
- **SBB Historic**
- **Securitrans**
- **SMGN** Société des Mouettes genevoises de navigation
- **SNL** Società Navigazione del Lago di Lugano
- **SOB** Schweizerische Südostbahn
- **STI** Verkehrsbetriebe Steffisburg–Thun–Interlaken
- **SBC** Stadtbus Chur und Engadin Bus
- **Swiss**

Zürichseeschiffahrtsgesellschaft ZSG



De nouvelles CCT ont également pu être conclues sur les lacs suisses

- **CGN** Compagnie générale de navigation sur le lac Léman
- **cj** Chemins de fer du Jura
- **elvetino**
- **FART/NLM** Ferrovie autolinee regionali ticinesi
- **FLP** Ferrovie Lugano-Ponte Tresa
- **funic** Seilbahnen Biel–Leubringen; Biel–Magglingen
- **Funicolare** Locarno–Madonna del Sasso
- **FMA** Force Motrices de l'Avançon SA
- **FW** Frauenfeld-Wil-Bahn
- **FB** Forch-Bahn
- **Gornergrat Bahn**
- **LASA** Lugano Airport SA
- **LTSW** Lufthansa Technik Switzerland GmbH
- **LEB** Compagnie de chemin de fer Lausanne–Echallens–Bercher
- **login** Berufsbildung
- **MBC** Transports de la région Morges/Bière/Cossonay
- **MGB** Matterhorn Gotthard Bahn
- **MOB** Compagnie du Chemin de fer Montreux–Oberland bernois
- **NStCM/TPN** Chemin de fer Nyon–St-Cergue–Morez/Transports publics de la Région Yonnaise
- **PK SBB** Pensionskasse
- **RBS** **Autobus** Regionalverkehr Bern–Solothurn

- **Thurbo AG**
- **TILO AG**
- **TL** Transports publics de la région lausannoise SA
- **TPC** Transports publics du Chablais SA
- **TPF** Transports publics fribourgeois
- **TPL** Transporti pubblici luganesi SA
- **Travys SA**
- **transN** Transports publics Neuchâtelois
- **URh** Schweizerische Schiffahrtsgesellschaft Untersee und Rhein
- **VB** Verkehrsbetriebe Biel
- **VMCV** Transports publics Vevey–Montreux–Chillon–Villeneuve
- **zb** Zentralbahn AG
- **ZVB** Zugerland Verkehrsbetriebe AG

#### CCT régionales

- CCT cadre canton de Berne (KBU)
- CCT cadre canton de Neuchâtel
- CCT cadre trafic régional voie normale
- CCT cadre pour les bus des cantons de St-Gall (SG), Turgovie (TG), Appenzel Rhodes extérieures et intérieures (AR/AI)
- CCT cadre canton de Vaud
- CCT cadre GEST, Groupement des Entreprises sous-traitantes des TPG
- CCT cadre pour le trafic urbain canton de Zurich
- CCT cadre organisation patronal remontées mécaniques bernoises AGV BBB

## Peu de marge dans le domaine des salaires

**Les augmentations réelles des salaires sont rares et les entreprises rechignent à octroyer des augmentations liées au système. La situation n'est pas meilleure en ce qui concerne les rentes.**

La situation économique rend les négociations salariales encore plus difficiles. Le renchérissement est pratiquement resté à zéro depuis des années et les entreprises n'entrent pas en matière concernant les augmentations réelles des salaires. Il est quasiment inutile que le SEV signale périodiquement les augmentations de productivité et l'évolution des primes de caisse maladie.

### Succès aux CFF

Aux CFF, il a été possible d'obtenir pour 2014 sensiblement plus que le minimum requis pour les promotions liées au système: 0,9% au lieu de 0,5% de la masse salariale. En outre, les plages salariales ont été relevées de 0,5%, ce qui augmente légèrement les salaires minimums et toutes les personnes qui ont déjà atteint le maximum ont ainsi reçu une nouvelle perspective. Cela a aussi permis de réduire les garanties pour celles et ceux qui étaient situés au-dessus de leur plage salariale.

A fin 2014, les négociations salariales ont subi l'influence de la convention collective de travail justement conclue. Le résultat appliqué pour deux ans prévoit un minimum pour les promotions liées au système: 0,5% de la masse salariale pour 2015 et 0,8% pour 2016 selon la nouvelle CCT. En outre, en 2015 les plages salariales sont relevées encore une fois de 0,5%. Les moyens à disposition sont limités, avant tout parce que la caisse de pensions aura besoin d'une nouvelle injection en 2016 et que les CFF devront verser un montant de plusieurs centaines de millions.

### Nouveaux systèmes salariaux au BLS et au SOB

Les négociations salariales au BLS à fin 2014 ont donné un résultat pour le moins inhabituel: l'entreprise n'octroie pas d'augmentation réelle des salaires mais elle accorde 0,9% pour les promotions liées au système ainsi qu'une prime unique pour tout le personnel, qui était d'abord de CHF 500.– mais qui a été augmentée à CHF 1200.– au cours des négociations. Dans les négociations CCT à venir, le BLS veut introduire un nouveau système salarial.

Au SOB également, il est prévu d'introduire un nouveau système salarial. Cependant, cette entreprise n'a pas trouvé nécessaire de négocier ce système avec les partenaires sociaux. Le SEV a dès lors empêché l'introduction du système, et l'entreprise a riposté par une action punitive envers le personnel. L'argent prévu pour les améliorations salariales a été retenu par le SOB qui a expliqué son geste en disant que pour verser cet argent, le nouveau système salarial était nécessaire, et que c'était le SEV qui les en empêchait.

Le SEV se trouve en conflit permanent avec Thurbo concernant le système salarial, une procédure est en cours auprès du Tribunal arbitral depuis plus d'une année et les choses n'ont pas l'air de se décanter.

### Problèmes en matière de rentes

Depuis des années déjà, les pensionnés attendent une augmentation de leurs rentes. La seule chose qui est sûre actuellement, c'est la garantie que les rentes déjà octroyées ne seront pas réduites. Mais ce principe aussi est mis en péril: la Caisse de pensions CFF a en effet tenté d'introduire, avec le soutien de l'entreprise, une rente variable ne prévoyant plus d'assurer l'ensemble du capital. Selon ce modèle, d'après la situation des affaires, la caisse de pensions aurait pu baisser ou augmenter les rentes d'un huitième. Le SEV s'est insurgé contre cette «rente volatile» qui fait porter le risque sur les seuls assurés. La caisse de pensions a abandonné cette idée vers la fin 2014 seulement.

Aussi bien à la Caisse de pensions CFF que chez Symova, des mesures ont été annoncées afin de couvrir l'assainissement durable des rentes. Les institutions de prévoyance sont malheureusement soumises à une évolution contraire: étant donné que les taux d'intérêt sont très bas, les montants épargnés augmentent moins vite et par contre, l'espérance de vie, elle, est à la hausse. Les caisses de pensions réagissent par une baisse du taux de conversion. Afin d'éviter des baisses de rentes, les entreprises doivent insuffler du capital dans les caisses de pensions et les déductions salariales augmentent encore et encore.

### Représentation du personnel au Conseil de fondation de la Caisse de pensions CFF

Pour la première fois en 2013, des élections ont eu lieu au Conseil de fondation de la Caisse de pensions CFF. Tout d'abord, les organisations du personnel ont pu désigner directement les six sièges des représentants du personnel. Le SEV, le VSLF, transfair et l'ACTP se sont mis d'accord sur une liste commune. La commission du personnel et un groupe d'agents de train ont présenté eux aussi des listes électorales. Mais le résultat fut très clair: la liste commune des syndicats a obtenu entre 2700 et 3000 voix, les autres listes entre 500 et 700 voix. Ont été élus: Werner Amrein, Aroldo Cambi, Brigitte Aegerter et René Windlin du SEV, Daniel Ruf du VSLF et Joseph Böni pour représenter transfair et l'ACTP. A l'automne 2014, Markus Rüeeggger, sur la liste des remplaçants, a succédé à Werner Amrein.

## Politique des transports et sociale

Un fil rouge se démarque des thèmes de politique des transports et sociale durant ces deux dernières années : l'excès de libéralisation. La lutte là-contre semble être devenue une tâche permanente des syndicats et cela risque de rester ainsi pour les temps à venir. La libéralisation est devenue une sorte d'hydre moderne : si on arrive à la freiner dans un secteur, elle ressurgit soudain dans deux autres.

Il ne s'agit pas seulement de combattre les détériorations des conditions de travail et du service public (4<sup>ème</sup> paquet ferroviaire, Loi sur le transport des marchandises, EOIF, bus longue distance, etc.) mais aussi l'érosion de la démocratie (TISA, TTIP). Cela nous préoccupe particulièrement.

### 4<sup>ème</sup> paquet ferroviaire UE

Sur le plan européen, diverses réformes sont lancées dans le transport ferroviaire. Déjà trois paquets ferroviaires ont été adoptés par l'UE, qui contiennent des éléments comme le libre accès au réseau et la manière de réaliser les mises au concours dans le trafic régional des personnes (route et rail). La Suisse a signalé dans le cadre des accords sur les transports terrestres qu'il fallait reprendre dans la législation suisse les deux premiers paquets ferroviaires de l'UE. Ainsi par exemple le libre accès au réseau a été introduit dans le trafic marchandises et la manière de réaliser les mises au concours a été ancrée dans le trafic voyageurs régional (route et rail).

L'actuel 4<sup>ème</sup> paquet ferroviaire est plus ou moins une nouvelle édition du « remaniement » du 1er paquet ferroviaire de 2012, conte lequel le SEV s'était déjà exprimé à l'époque.

Les points principaux de l'actuel 4<sup>ème</sup> paquet ferroviaire sont :

- une exploitation libre de toute discrimination (c'est à dire principalement la séparation entre le réseau/l'infrastructure et l'exploitation) ;

- l'accès libre au marché pour tous les prestataires, aussi dans le trafic voyageurs interne (cf situation britannique) ;
- une autorisation unique valable dans toute l'Europe pour l'ensemble du matériel roulant (il ne doit plus y avoir d'autorisation spécifique à un pays) ;
- la suppression de l'attribution directe dans le trafic voyageurs ferroviaire d'agglomération (donc l'ensemble des prestations doit faire l'objet d'une mise au concours) ;
- la protection des droits actuels des employés lors d'adjudications à d'autres entreprises privées.

Le SEV se rallie dans cette question à la position et aux revendications de la Fédération européenne des travailleurs des transports. Les revendications principales de la résolution ETF sont :

- non à la libéralisation du trafic voyageurs national ;
- non à la fragmentation des entreprises ferroviaires ;
- oui à des transports publics de bonne qualité ;
- la sécurité avant tout – l'agence ferroviaire européenne n'a pas la compétence de promouvoir ou défendre la sécurité ferroviaire en Europe.

### Les délibérations continuent en 2015

Etant donné qu'il n'a pas été possible de se mettre d'accord avec le Ministère européen des transports, les négociations sur le 4<sup>ème</sup> paquet ferroviaire continueront en 2015. A cause du matériel complexe, une répartition a été faite entre une « partie technique » (admissions, certificats de sécurité) et une « partie politique ».

La « partie politique » du paquet comprend les étapes de libéralisation et une possible séparation entre l'exploitation et l'infrastructure. Il n'y a pas d'avis uniforme parmi les Etats membres sur ces deux thèmes. Le SEV s'engage avec l'ETF contre de telles aspirations et il continuera sans cesse à s'y opposer.

Peter Moor, SEV



Les syndicats ferroviaires de toute l'Europe ont protesté devant le Parlement de Strasbourg contre les conséquences du 4<sup>ème</sup> paquet ferroviaire. Une délégation SEV était présente.

## Loi sur le transport des marchandises

Suite à la motion «Avenir du transport ferroviaire des marchandises dans la surface» de la Commission des transports du Conseil des Etats, le Conseil fédéral a préparé une révision totale de la Loi sur le transport des marchandises. Il est parti du principe que le trafic marchandises, à l'avenir, doit être considéré à part du service public. Seul le marché doit dicter la manière de transporter les marchandises.

Bien qu'il n'y ait pas été invité, le SEV s'est exprimé lors d'une pré-consultation contre cette manière de voir les choses. La coalition Pro Cargo fondée par le SEV en 2012 s'est également prononcée dans sa réponse à la consultation contre la manière purement économique de saisir le problème. La coalition a exigé concrètement ceci :

- une obligation de transporter pour le trafic marchandises par rail avec une reformulation de la convention de prestations ;
- des objectifs réalistes pour le transfert du trafic marchandises de la route vers le rail ;
- des instruments concrets pour augmenter la part du rail sur l'ensemble du trafic marchandises ;
- des mesures concrètes pour que les prestataires puissent couvrir les coûts avec de nouvelles conditions-cadre.

Philipp Hadorn, secrétaire syndical SEV et Conseiller national, a remis une motion avec les mêmes revendications (motion Hadorn 13.3586 «Transport de marchandises: mission centrale du rail et objectifs concrets en matière de transfert modal»).

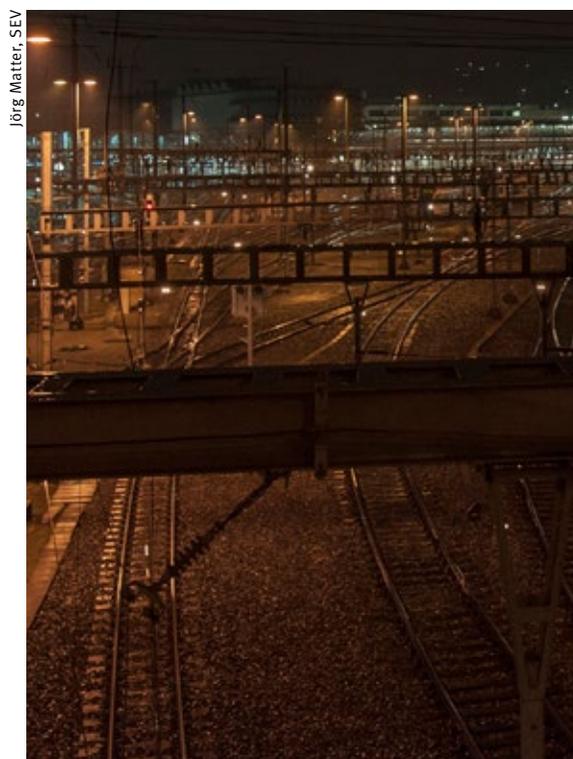
Sans en tenir compte, le Conseil fédéral a accepté en avril 2014 le message sur la révision totale de la Loi sur le transport des marchandises avec le contenu suivant: le transport de marchandises sur rails doit être renforcé et, pour ce faire, de nouveaux instruments doivent lui accorder des droits de circuler (sillons) attractifs et à long terme. Les cantons et la branche seront mieux intégrés dans le processus de planification du transport de marchandises. Le transport des marchandises sur le rail doit être fondamentalement autonome pour couvrir ses coûts et les CFF ne doivent plus considérer le trafic marchandises comme une tâche centrale. Le Conseil fédéral veut renoncer à fixer un objectif de transfert du trafic dans le trafic intérieur et le trafic d'import/export.

Le SEV est bien décidé à faire passer au Parlement les revendications suivantes, avec la coalition Pro Cargo :

- CFF Cargo ne doit pas être dispensé d'exploiter le trafic marchandises qui doit constituer sa tâche principale.
- Le trafic par wagon complet ne doit pas être sacrifié sur l'autel de réflexions purement financières.
- Un objectif de transfert du trafic clairement formulé est bien plus important que toutes les considérations liées à la rentabilité.

## Rapport d'experts chargés de réexaminer l'organisation de l'infrastructure ferroviaire (EOIF)

En octobre 2010, le DETEC a mandaté un groupe d'experts de définir les besoins liés à la structure du système ferroviaire. Ce groupe avait pour objectif de montrer comment le système ferroviaire peut s'adapter aux évolutions à venir et de quelle manière il



L'avenir du système ferroviaire suisse est encore un peu obscur

est possible de conserver la qualité élevée du système ferroviaire suisse et un engagement efficient des moyens. Les recommandations suivantes en ont résulté :

- un renouvellement de la commission arbitrale dans le service ferroviaire pour en faire un régulateur puissant du système ferroviaire (RailCom) ;
- un accès au réseau exempt de toute discrimination grâce à une autorité indépendante et neutre chargée de l'octroi des sillons ;
- une clarification des compétences de maîtrise du système et des rôles entre les entreprises de transport ferroviaire ;
- une transformation des CFF, du BLS et du SOB en holdings afin de séparer l'infrastructure des prestations de transport.

Le SEV considère que les trois premiers points sont sensés car ils soutiennent la collaboration entre les entreprises de chemins de fer et les intérêts communs peuvent ainsi être mieux défendus.

Par contre, la transformation des compagnies de chemins de fer en holdings représente un premier pas vers la séparation entre l'exploitation et l'infrastructure et cela ouvre la voie à la privatisation du rail, avec des répercussions négatives sur la qualité exemplaire du système ferroviaire suisse. Mis à part un financement assuré sur le long terme, le chemin de fer intégré est l'un des piliers centraux du système suisse des transports publics. Une direction des chemins de fer dans une seule main serait remise en question avec une structure de holding et les coûts d'administration seraient gonflés de manière totalement disproportionnée.

Après que le Conseil fédéral ait accepté le rapport en juin 2014 – au moins, grâce au SEV, sans le modèle de holdings – le message doit être accepté en 2015, puis une consultation aura lieu ainsi que des débats parlementaires. L'application est prévue dès 2016.

## «Treno Gottardo»: SOB contre CFF

*Après l'ouverture du tunnel de base du Gothard en 2016, le tronçon supérieur via Göschenen-Airolo sera mis au concours. La compagnie Schweizerische Südostbahn SA (SOB) fait concurrence aux CFF pour obtenir la concession. Mis à part une offre de base pour les pendulaires, son concept prévoit aussi une commercialisation touristique du tronçon dans les montagnes. En juin 2014, l'OFT s'est prononcé contre ce concept et a octroyé la concession aux CFF.*

**Augmentation marquée de la capacité à Zurich: la nouvelle ligne diamétrale**

En juin 2014 ce fut chose faite: après 7 années de chantier, la nouvelle ligne diamétrale de Zurich a été terminée dans les délais, et le budget a été respecté (!). La zone a pu être ouverte au trafic. Au lieu de faire demi-tour, les trains peuvent maintenant continuer à rouler et économiser ainsi 6 minutes sur l'horaire.

Pour le personnel des locs, la nouvelle ligne a engendré des horaires complètement différents, quelque 60% des tours vers la suisse orientale et centrale ont changé. Sur la rive gauche du lac de Zurich, il en résulte des temps plus longs à disposition pour faire demi-tour, ce qui répond à un vœu de longue date motivé par diverses raisons. Il n'y a dès lors plus besoin de deux mécaniciens de locs pour les compositions de 200 mètres pour changer de direction.

Pour l'instant, seuls les RER roulent sur les nouvelles lignes. Dès le changement d'horaire du 13 décembre 2015, les trains grandes lignes emprunteront également. Ce seront alors 460 trains par jour qui seront concernés, dont 140 du trafic grandes lignes.

**Les bus grandes lignes menacent le bon fonctionnement du système ferroviaire suisse**

Après la publication de la stratégie de l'OFT en été 2014, selon laquelle il faudrait introduire plus de concurrence dans les transports publics et où l'OFT s'exprime en faveur des lignes de bus internationales, le lobby routier a aussi demandé une admission illimitée des bus grandes lignes.

Le SEV considère que la stratégie de l'OFT est contre-productive. En disant Oui au financement et à l'aménagement de l'infrastructure ferroviaire FAIF, le peuple suisse a émis un signe clair afin que le rail reste le principal moyen de transport. Les bus grandes lignes ne surpassent pas les trains en Suisse dans les domaines les plus importants: le confort et la vitesse sont incomparables dans les trains. Les tronçons qui ne peuvent pas être exploités de manière rentable par le rail ne sont pas plus rentables en étant exploités par des bus. Cela serait fait de plus à des prix frisant le dumping – avec les conséquences négatives que l'on peut redouter pour le personnel et sur la sécurité des passagers. Après les investissements élevés réalisés pour l'infrastructure ferroviaire (NLFA, tronçons à grande vitesse, ...), il serait absurde de la concurrencer avec des lignes de bus.

**Initiatives, référendums, lois**

**Initiative «Pro Service Public»**

En mai 2013, l'initiative «Pro Service public» a été déposée. Elle a l'objectif d'assurer le service public à moindre frais, avec la même qualité. Si l'initiative était appliquée, les entreprises du service public contrôlées directement ou indirectement par la Confédération ne pourraient plus faire de bénéfice, elles devraient renoncer aux subventions horizontales et ne pourraient pas verser des salaires plus élevés que ceux de l'administration fédérale.

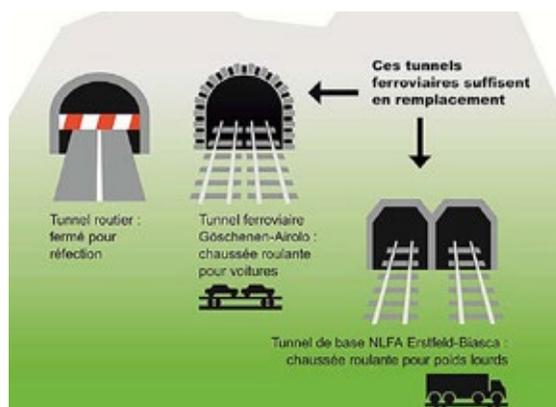
L'initiative fait plus de dégâts qu'il n'y paraît. C'est pourquoi les syndicats des services publics la rejettent. Les services de base ne peuvent être garantis avec une qualité élevée et à un bon prix que si les conditions de travail sont bonnes et les places de travail sont assurées pour le personnel. Une interdiction de faire du bénéfice supprimerait la possibilité d'obtenir les moyens nécessaires pour les améliorations à l'attention du personnel et freinerait les investissements dans l'infrastructure. Sans subventions horizontales entre les parties rentables et déficitaires d'une entreprise, des parties du service public ne pourraient plus être financées et il y aurait en conséquence des suppressions de prestations.

**2<sup>ème</sup> tube au Gothard**

En septembre 2013, le Conseil fédéral a décidé la construction d'un deuxième tube au Gothard. En faisant cela, il n'a pas tenu compte de deux décisions exprimées par le peuple, ni des conséquences sur la politique des transports et l'environnement. Cette décision qui va à l'encontre de la Constitution risque aussi de mettre au panier les milliards d'investissement accordés pour le tunnel de base du Gothard.

Avec l'augmentation effective de la capacité routière par l'ouverture du deuxième tube, l'objectif de transfert du trafic de l'Initiative des Alpes est réduit à néant. En outre, le Tessin sera complètement isolé pendant la période d'assainissement du premier tunnel qui doit durer 140 jours. En octobre 2014, les Chambres fédérales se sont exprimées malgré tout pour le deuxième tube.

Ce n'est pas sans une certaine ironie que l'Association de l'Initiative des Alpes, qui a rencontré un grand succès avec son initiative pour la protection des Alpes il y a 20 ans, a fêté en 2014 ses 25 ans d'existence. On a pu remarquer qu'elle n'a pas perdu de sa force de frappe car le référendum que cette association a saisi avec le soutien d'associations pour l'environnement et autres organisations, dont le SEV, a été largement soutenu. En l'espace de trois mois, plus de 125 000 signatures ont été rassemblées, elles ont été remises en janvier 2015. La votation aura lieu en 2016.



**Il existe des alternatives au deuxième tube au Gothard**

### Financement et aménagement de l'infrastructure ferroviaire (FAIF)

A la mi 2013, le Parlement a donné son aval au projet FAIF qui a été présenté en tant que contre-proposition directe à l'initiative populaire «Pour les transports publics». Le comité d'initiative, auquel appartenait aussi le SEV, a ainsi retiré son initiative puisque FAIF répondait à un grand nombre des revendications.

Le SEV s'est engagé par la suite pour le projet FAIF, en faisant entre autres une distribution dans toute la Suisse de flyers d'information un peu avant la votation. Nos efforts ont payé: le peuple suisse a accepté FAIF le 9 février 2014 par 62% de Oui.

Aussi bien le financement que l'aménagement de l'infrastructure ferroviaire sont réglés par ce projet. Actuellement, l'OFT élabore les dispositions transitoires et les ordonnances, l'étape d'aménagement 2025 est réalisée et la planification de l'étape 2030 est en préparation. Selon la décision du Parlement, le projet devra lui être présenté jusqu'en 2018.

### Révision de la Loi sur la durée du travail LDT

En 2014, le Conseil fédéral a publié sa proposition de révision sur la Loi sur la durée du travail LDT qui prévoit entre autres un changement du domaine d'application. La nouveauté étant que le personnel de l'administration, qui n'a rien à voir avec le service d'exploitation, et les jeunes de moins de 18 ans ne soient plus soumis à la LDT. D'un autre côté, les employés d'entreprises tierces qui travaillent sans équivoque pour l'exploitation ferroviaire (par exemple les surveillants de la sécurité) seront soumis à la LDT.

A l'avenir, la loi sera moins détaillée que maintenant, surtout en ce qui concerne les pauses, les dimanches de repos et le travail de nuit. La vice-présidente Barbara Spalinger, qui représente le SEV dans la commission consultative, considère que la révision est un compromis acceptable pour les entreprises et les employés. Chaque point sur lequel il a été possible de s'entendre a été reformulé.

### Nouvelle Loi sur le personnel de la Confédération (LPers)

Le 1er juillet 2013, la Loi sur le personnel de la Confédération révisée est entrée en vigueur. Elle a apporté quelques détériorations des conditions d'engagement pour le personnel des CFF. En effet, les licenciements ne peuvent plus être contestés à l'interne des CFF et considérés comme nuls; et suite à un recours le licenciement n'est plus reporté automatiquement; les CFF doivent réengager les personnes licenciées seulement si le Tribunal administratif fédéral considère que le licenciement comporte une faute particulière (licenciement abusif, discriminatoire ou donné à un moment inopportun). Le SEV va en particulier veiller à ce que les CFF ne profitent pas de cet assouplissement de la protection contre le licenciement.

### Initiative AVSplus: vivre sa retraite dans la dignité et en sécurité

Selon la Constitution fédérale, les rentes devraient nous permettre de «maintenir le niveau de vie de manière adaptée». Cela n'est aujourd'hui plus le cas.



Lors d'une journée d'action, le SEV a distribué une information sur FAIF dans différentes gares suisses.

Afin d'assurer le «maintien du niveau de vie», les rentes doivent s'adapter au coût de la vie qui a renchéri.

L'AVS doit être renforcée car elle est la prévoyance vieillesse la moins chère et la plus sûre. L'Union syndicale suisse USS a donc lancé en mars 2013 une initiative parlementaire intitulée «AVSplus: pour une AVS forte» qui demande une augmentation de l'AVS de 10%. Cela représente CHF 200 de plus par mois pour les personnes seules et CHF 350 pour les couples.

La récolte de signatures fut un réel succès: en l'espace de quatre mois, on a réuni 127 000 signatures, dont 20 000 par le SEV. L'initiative doit tenir lieu de contre-projet à la réforme des rentes du Conseil fédéral.

### Prévoyance vieillesse 2020

En 2013, le Conseil fédéral a présenté son projet de «Réforme de la prévoyance vieillesse 2020». Ce projet a l'ambition de garantir la prévoyance vieillesse en une seule étape. Les rentes ne seront pas abaissées, mais une hausse n'est pas non plus prévue si l'on considère le rejet par le Conseil fédéral de l'initiative «AVS plus».

La révision envisagée concerne aussi bien l'AVS que les caisses de pensions et contient les points suivants:

- même âge de référence pour partir à la retraite fixé à 65 ans pour les femmes et les hommes;
- possibilité de choisir le moment de la retraite librement de manière individuelle entre 62 et 70 ans;
- réduction par étape à 6% du taux de conversion minimum pour les caisses de pensions;
- suppression de la déduction de coordination et adaptation des bonifications de vieillesse (afin d'éviter que les rentes baissent au vu du faible taux de conversion);
- au moins 92% des recettes de la caisse de pensions reversés aux membres;
- modifications concernant les rentes des veuves et des orphelins en faveur des orphelins;

- mêmes taux de cotisation AVS pour les indépendants et les employés;
- adhésion à la prévoyance professionnelle obligatoire déjà dès 14 000 francs de revenu;
- moyens supplémentaires pour l'AVS grâce à une TVA plus élevée (au maximum 1.5%);
- mécanisme d'intervention pour le cas où le fonds de compensation AVS n'atteindrait pas 70% des dépenses annuelles;
- flux financiers simplifiés entre Confédération et AVS.

Le 19 novembre 2014, le Conseil fédéral a transmis au Parlement un message sur la prévoyance vieillesse 2020.

#### Initiative 1:12 balayée

Le 24 novembre 2013, le peuple suisse a rejeté l'initiative «1:12» qui demandait que l'écart entre les revenus les plus bas et les plus élevés dans une entreprise ne dépasse pas la proportion 1:12. Malheureusement, les citoyens suisses se sont laissés convaincre par les craintes des organisations patronales et l'initiative a été méchamment écartée. Une fois de plus, la majorité des voix a été donnée contre les propres intérêts du peuple suisse ... Les CFF non plus n'ont pas hésité à recommander à leur personnel de voter non. Motif invoqué: «les salaires doivent continuer à être fixés dans le cadre du partenariat social». Comme si les salaires des cadres étaient négociés avec les partenaires sociaux!

Dans une lettre ouverte au chef du personnel des CFF Markus Jordi, le SEV s'est déclaré prêt à négocier les salaires des cadres supérieurs.

#### Toujours le même refrain : les fans de foot causent des problèmes

Par une révision de la Loi sur le transport des voyageurs, le Conseil fédéral a voulu solutionner le problème du transport des fans de sport. Trois objectifs essentiels figurent au premier plan :

- les contrats de charters existants doivent être standardisés lors de matchs à risques,
- les voyageurs, le personnel des trains, les fans et l'exploitation doivent être mieux protégés afin d'augmenter la sécurité de toutes les personnes concernées,
- un assouplissement du devoir de transporter les voyageurs doit être envisagé.

Dans sa réponse au Conseil fédéral, le Conseil national a rejeté le dossier. En conséquence, le Conseil des Etats était habilité à accepter la proposition ou à la refuser, mais n'a pas pu aborder la question du contenu. Etant donné que le Conseil des Etats n'a pas été d'accord avec le rejet, le dossier est retourné au Conseil national. Ce dernier n'a pas changé d'avis et a rejeté les modifications de la Loi sur le transport des voyageurs avec une liste des tâches à l'attention du Conseil fédéral.

## Globalisation, libéralisation et conséquences

### Privatisation à tout va : la stratégie 2030 de l'OFT

Un des points qui se dégagent de la stratégie 2030 de l'OFT est que «l'offre de transports publics sera supportée de manière accrue par des entreprises privées à but lucratif». Faisant fi du désastre qui s'est abattu sur l'Angleterre, la Suède et ailleurs, l'OFT mise sur la privatisation des transports publics. Il ne parle plus de service public.

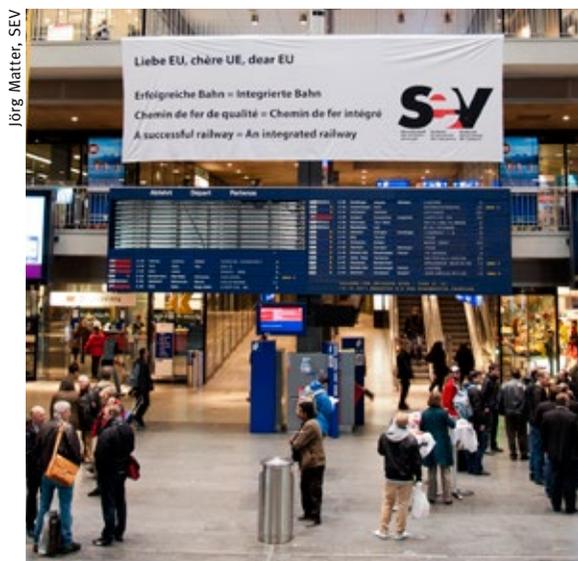
Mis à part une orientation marquée vers les besoins de la clientèle, ainsi qu'une évolution durable et en accord avec le développement territorial

et la stratégie énergétique, l'OFT veut créer davantage d'instruments et d'intérêts pour l'économie de marché et avoir moins de réglementations spéciales en Suisse. Certains objectifs s'en dégagent, qui laissent le SEV extrêmement sceptique :

- les offres en trafic voyageurs seront supportées de plus en plus par des entreprises à but lucratif;
- la part du propriétaire, soit de la main publique, dans les entreprises de transport ferroviaire se réduit de manière sensible;
- le trafic marchandises à travers les Alpes et dans la surface sera rentable de manière autonome;
- la reprise petit à petit des nouveaux paquets ferroviaires de l'UE sera examinée.

Pour le SEV, l'OFT donne ainsi beaucoup trop d'importance à la libéralisation et porte atteinte à l'idéologie du service public. Aussi bien la clientèle des transports publics que l'économie profitent massivement d'un système de transports publics où les acteurs agissent en accord les uns avec les autres au lieu d'être en concurrence. Aussi bien pour la clientèle que de manière générale, cela coûterait cher à tous si les bénéficiaires étaient privatisés et les pertes socialisées, comme cela est toujours le cas avec la libéralisation.

Si la préoccupation des entreprises est centrée avant tout sur les bénéficiaires et que celles-ci n'arrivent plus à travailler ensemble efficacement, notre horaire cadencé admiré dans le monde entier risque de devenir un défi insurmontable. Pour éviter cela, il faut que les entreprises collaborent au lieu de se faire concurrence.



Ce que le SEV avait déclaré à l'UE en 2011 vaut également pour la Suisse: seul un système ferroviaire intégré pourra réussir.

Avec les nouveaux accords commerciaux Tisa et TTIP, les investisseurs pourront même porter plainte contre des Etats devant un tribunal à huis-clos et demander des dédommagements exorbitants si une loi, votée démocratiquement, les empêche de réaliser les bénéfices escomptés.



### Atteinte à la démocratie: les accords commerciaux internationaux TiSA et TTIP

Deux accords commerciaux internationaux sont actuellement négociés clandestinement dans des groupes sans aucun contrôle démocratique: TiSA, «Trade in Services Agreement», qui est un accord de marché libre pour les prestations, et le partenariat transatlantique sur le commerce et les investissements (TTIP).

TTIP est un accord de marché libre entre les USA, le Canada et l'Europe qui vise à reconnaître les divers standards de production comme étant équivalents. Lorsqu'un produit est autorisé en Amérique, il est automatiquement autorisé en Europe sans examen supplémentaire, et vice-versa. Au fil du temps, cela réduira les standards de qualité et de sécurité au plus bas niveau. Une protection de l'investissement vient encore empirer le tout: si les attentes

d'une entreprise au niveau du bénéfice ne sont pas remplies à cause d'une loi locale, cette entreprise peut déposer plainte auprès d'un Tribunal secret. Cela porte gravement atteinte à la démocratie.

TiSA concerne toutes les prestations du service public: de l'eau potable au recyclage des déchets, du jardin d'enfants à la maison de retraite, de la poste et de la banque jusqu'au théâtre, en passant par les chemins de fer et les usines électriques. Un point important de l'accord est qu'il ne stipule pas quels secteurs sont compris mais lesquels sont exclus. Cela signifie que toutes les prestations qui voient le jour après la conclusion de l'accord y seront automatiquement incluses. C'est toujours le même problème: il faut redouter une détérioration massive des conditions de travail. Pour cette raison, le comité du SEV a décidé de soutenir la pétition «Stop Tisa».

### Six points en relation avec la sécurité

**2013 était une année noire pour les chemins de fer suisses: il y a eu plusieurs accidents graves et dans l'un d'eux, un mécanicien de locomotives y a laissé la vie. Suite à cela, le SEV a présenté un plan en six points.**

Cela a commencé par une collision frontale entre deux trains voyageurs à Neuhausen vers les chutes du Rhin et le paroxysme a été atteint avec la collision frontale à Granges-Marnand qui a entraîné des blessures mortelles pour un mécanicien. Dans ces cas et dans d'autres cas moins graves, une technique de sécurité obsolète (signaux) peut être incriminée. Des installations

plus modernes auraient permis d'éviter les deux accidents.

L'accident d'une loc cargo qui a traversé un butoir et atterri dans un ruisseau fut aussi spectaculaire. Le véhicule était conduit par un mécanicien détaché.

L'année 2014 a été assez calme en Suisse, il y a eu tout de même un accident grave au RhB, lors duquel un voyageur a perdu la vie dans un glissement de terrain qui a entraîné le train dans une gorge. La sécurité des passages à niveau a par contre été au centre des projecteurs: un train du Zentralbahn a percuté un petit bus et cela a coûté la vie à huit personnes voyageant dans le véhicule de location. Le conducteur étranger avait traversé un passage à niveau privé non sécurisé.

Depuis le début, le SEV a demandé une installation rapide d'une nouvelle technique de sécurité ainsi qu'un soutien au niveau du personnel: une charge moins grande pour les mécaniciens de locomotives et, là où cela est nécessaire, un retour parmi le personnel des trains ou des gares.

Keystone



Accident d'une locomotive de triage à Cossonay

Après l'accident à Granges-Marnand, le SEV a présenté un programme en six points pour plus de sécurité :

#### Augmenter la sécurité technique

Le nombre important de collisions survenant sur des tronçons équipés du seul système Signum incite le SEV à exiger l'équipement plus rapide d'un système (ZUB ou ETM) d'un niveau supérieur.

Le système Signum est ancien et ne répond plus aux exigences posées par le trafic ferroviaire actuel. Il n'est plus adapté à l'intensité du trafic et aux défis de l'automatisation.

#### Principe du contrôle multiple (quatre-yeux)

Signum a été introduit à une époque où il y avait des agents dans les gares et des contrôleurs dans tous les trains. Ils étaient tous co-responsables de l'observation des signaux. Aujourd'hui, seul le mécanicien reste chargé de tous ces contrôles. Là où le remplacement du système Signum n'est pas encore réalisé, le principe du contrôle multiple doit être appliqué, par exemple en réintroduisant l'accompagnement des trains.

#### Augmenter les effectifs de personnel

Dans le domaine de l'entretien en particulier, les CFF doivent augmenter leurs effectifs. La formation de ce personnel doit être particulièrement soignée. Cette augmentation doit aussi concerner les cadres spécialistes, pour que le savoir et le savoir-faire spécialisé dans le domaine ferroviaire soient conservés, voire augmentés. La dépendance vis-à-vis des entreprises privées doit donc être réduite.

#### Réduire la monotonie

La segmentation toujours plus fine de l'exploitation a pour effet de réduire fortement la diversité des tâches du mécanicien, tant en ce qui concerne la conduite des locomotives que les trajets parcourus.

Pour éviter autant que possible la monotonie, il faut veiller à un engagement de ce personnel de manière beaucoup plus variée, en diversifiant les trajets et les véhicules. Une collaboration entre les divers secteurs, divisions et filiales, pourrait y contribuer.

#### Augmenter l'attractivité de la profession

La formation du personnel des locomotives se trouve à la croisée des chemins. Il faut profiter de cette phase de restructuration pour donner un poids plus important à la pratique dans le terrain. Des salaires initiaux plus élevés augmentent l'attractivité de cette profession, pour faciliter le recrutement de personnel hautement qualifié.

#### Le SEV doit être impliqué dans les décisions

Plus important partenaire social des CFF, le SEV entend être impliqué dans les processus à venir. Grâce à plus de 20 000 membres actifs dans les transports publics, le syndicat SEV dispose de connaissances spécialisées et d'expérience professionnelle, qui lui permettent de collaborer de manière constructive à l'évolution et l'amélioration de la sécurité aux CFF et plus généralement dans les transports publics de notre pays.

Un accident à Mannheim, lors duquel un train marchandises a percuté un Eurocity, a donné lieu à de grandes discussions. Plusieurs personnes ont été blessées. Le train marchandises d'une entreprise allemande était tracté par une loc autrichienne conduite par un mécanicien suisse employé en Allemagne dans une entreprise de placement. Il aurait ignoré plusieurs signaux.

Dans le cadre du congrès ITF à Sofia, les présidents des quatre syndicats de cheminots de langue allemande ont lancé un appel public aux directions de compagnies de chemin de fer afin de promouvoir la formation et de renforcer les contrôles dans le secteur ferroviaire européen.

Vivian Bologna, SEV



La solidarité

## Conventions collectives de travail définissant les pratiques d'usage dans la branche

Quelles sont les normes d'usage dans la branche? Cette question est centrale dans les transports publics car l'octroi des concessions dépend du fait que les conditions d'engagement d'usage dans la branche soient respectées. Pour fixer cela dans la branche des bus, l'Office fédéral des transports s'est basé sur les conventions collectives de travail du SEV.

### Salaires minimums à la poubelle

*Malgré une campagne intensive et un grand soutien émotionnel, l'initiative sur les salaires minimum de l'USS a été mise aux oubliettes: seulement 23,7% des votants ont soutenu ce projet qui visait à fixer un salaire minimum de 4000 francs par mois pour tous.*

*Le SEV s'est investi dans cette campagne surtout pour soutenir la branche de bas salaires des remontées mécaniques et il a réussi à conclure la CCT cadre avec les Remontées Mécaniques Bernoises qui s'est basée sur le texte de l'initiative (voir page 5).*

L'Office fédéral des transports (OFT) a annoncé depuis longtemps déjà sa volonté de définir les pratiques d'usage dans la branche. Il a commencé par la branche des bus. Dans le domaine des transports publics, on est souvent confronté à des mises au concours et la question des conditions d'usage dans la branche revient régulièrement.

Le SEV a conclu de nombreuses conventions collectives avec des entreprises de bus. Le SSP en a aussi conclu quelques unes. Ces conventions collectives ont servi de base pour l'OFT afin de fixer un salaire minimum d'usage dans la branche. Il a fixé le seuil à 58300 francs et édicté en outre des prescriptions pour le droit au salaire en cas de maladie. Le SEV a salué cette décision aussi bien sur le principe que du point de vue du contenu, tout en précisant que d'autres éléments font aussi partie des pratiques d'usage dans la branche: par exemple des systèmes salariaux, des indemnités et des durées de vacances transparents.

Etant donné que l'OFT s'est basé sur les conventions collectives existantes, les prescriptions ne représentent pas de nouveauté pour les entreprises. Mais cela n'est pas le cas des sous-traitants; sur les lignes de trafic d'agglomération exploitées par des tiers, les salaires sont sensiblement plus bas. Après intervention du SEV, l'OFT a confirmé que toutes les entreprises de bus, les sous-traitants également, doivent se conformer aux pratiques d'usage dans la branche. Cela a eu des répercussions en particulier dans la région de Genève où la CCT cadre du SEV avec les sous-traitants a dû être adaptée en conséquence, ce qui a signifié une hausse sensible des salaires.

Le SEV est ensuite intervenu auprès de l'OFT pour qu'il applique le même principe à une partie du marché mise à rude épreuve, le trafic marchandises ferroviaire, et que des pratiques d'usage dans la branche soient là aussi fixées sur la base des conventions collectives de travail conclues entre le SEV et les deux principales entreprises, les CFF et le BLS. Ceci d'autant plus que le scandale de Crossrail a éclaté justement le lendemain de l'annonce des mesures prises pour la branche des bus. L'OFT a donné mandat de réaliser une étude à ce sujet (voir page 16).



est partout, également chez les usagers des transports publics genevois.

## TPG: on a atteint des sommets

**Aux Transports publics genevois, le climat est depuis longtemps malsain. L'annonce d'une large suppression de postes a récemment déclenché une grève qui s'est terminée sur un succès.**

En 2013 déjà, la direction et le personnel des TPG se sont affrontés. En particulier, la planification des tours du personnel roulant allait à l'encontre des besoins du personnel qui s'est mobilisé avec tous les moyens possibles pour obtenir une meilleure solution. Une menace de grève avant la fin de l'année a débouché sur la reprise des négociations au début 2014, après que la direction ait essayé d'invoquer un accord conclu seulement avec les autres organisations du personnel dans l'entreprise.

Au printemps 2014, le peuple genevois a accepté une initiative demandant une baisse des tarifs pour les transports publics. Le gouvernement n'était pas prêt à accepter une baisse des recettes et il a décidé de réduire les prestations de transport. La direction des TPG a réagi à son tour par l'annonce de la suppression de plus de 100 postes suite à la réduction des prestations, avec une obligation de licencier au moins 60 collaborateurs.

Le personnel a réagi à son tour au début par une résolution et une manifestation, sans réussir à obtenir une réaction du gouvernement, du Conseil d'administration ou de la direction. Finalement, le personnel organisé au SEV a suspendu le travail le 19 novembre 2014 et ce jour-là, aucun tram ni aucun bus n'a roulé à Genève. Les autres organisations

### Les sous-traitants doivent augmenter les salaires

A Genève, diverses lignes de bus sont exploitées par des entreprises tierces, parfois avec un siège social en France. Suite à la décision de l'Office fédéral des transports en avril 2014 de fixer des salaires minimums pour les chauffeurs de bus, le SEV a exigé des sous-traitants qu'ils en respectent les dispositions. Au début, les entreprises ont essayé de s'y soustraire par des pirouettes juridiques. Finalement, en été un accord a pu être passé avec les syndicats afin de régler la question du respect des salaires minimums et le personnel en a retiré une nette amélioration.

du personnel, qui n'avaient pas soutenu l'appel à la grève, se sont ralliées au mouvement en cours de journée. Le public a montré une grande compréhension pour cette grève. Mais il n'a pas été possible d'obtenir une solution à ce moment car le gouvernement genevois et la direction des TPG n'ont eu de cesse de se renvoyer la balle.

Le personnel a réagi par une nouvelle menace de grève et le gouvernement a enfin donné un mandat de négociation clair à la direction. Celle-ci s'est assise avec le SEV autour d'une table et a expliqué qu'elle renonçait aux licenciements. Lors d'une assemblée à 3h30 du matin, le personnel a décidé de renoncer à la deuxième grève et d'assurer le service selon l'horaire.

## Crossrail cherche une brèche

**Des salaires tout juste au dessus de 3000 francs pour des mécaniciens engagés en Suisse: l'entreprise de transport de marchandises Crossrail a provoqué le SEV et toute la branche. Le SEV dépose plainte auprès de l'Office fédéral des transports.**

L'entreprise de transport de marchandises Crossrail a son siège à Muttens près de Bâle; elle achemine avant tout des trains entiers sur l'axe nord-sud. Pour la partie italienne, elle dispose d'un dépôt à Domodossola. Au printemps 2014, Crossrail annonce qu'elle veut déplacer une partie de ses mécaniciens de Domodossola à Brigue. Elle propose à ses collaborateurs des nouveaux contrats d'engagement avec des salaires de 3100 francs durant la formation, et de 3350 francs après l'avoir réussie. Par rapport aux salaires en Italie, cela signifie une augmentation de quelque 25%, mais pour la Suisse ce n'est rien d'autre que du dumping: les deux leaders du marché CFF Cargo et BLS Cargo versent des salaires initiaux de 5300 à 5800 francs.

Le SEV a collaboré étroitement avec les syndicats partenaires italiens et conseillé aux personnes concernées de ne pas signer ces contrats. Apparemment, en faisant cette offre, Crossrail a juste voulu contourner les protections italiennes: la double occupation des locs et la protection contre le licenciement. Le SEV rend le scandale public et réussit à attirer l'attention. Crossrail améliore légèrement les salaires pour atteindre les 3600 francs, ce qui n'est ni suffisant ni acceptable pour la Suisse.

Crossrail refuse d'entrer en discussion avec le SEV. Le directeur Jeroen Le Jeune défend sa position en répondant à diverses interviews. Le SEV dépose une plainte contre Crossrail auprès de l'OFT et exige de l'Office fédéral qu'il retire l'autorisation d'accès au réseau à Crossrail si l'entreprise ne se résoud pas à verser en Suisse des salaires d'usage dans la branche.

Simultanément, le SEV renouvelle les discussions avec les CFF et le BLS dans l'objectif de négocier une CCT cadre pour le trafic marchandises par



Pietro Gianolli, SEV

rail. Au vu de la pression due au dumping exercé par leur concurrente, les deux compagnies se montrent ouvertes au dialogue. Le SEV demande à l'OFT de définir des salaires minimums pour le transport ferroviaire des marchandises, comme cela a été fait pour le domaine des bus (voir page 16). L'OFT donne mandat de réaliser une étude sur la question des pratiques d'usage dans la branche\*.

En décembre 2014, Crossrail est rachetée par le groupe de logistique Rhenus; le chef Le Jeune reste en fonction. A la fin de l'année, la situation n'est toujours pas claire.

**Crossrail est entré en collision avec les pratiques d'usage de la branche en Suisse**

\* Ajout après la conclusion du rapport: L'étude sur les pratiques d'usage dans la branche a paru en janvier 2015 sous forme d'une simple publication centrée sur les questions de libéralisation. L'étude en arrive à la conclusion qu'en Suisse, il faut différencier deux branches distinctes pour fixer les pratiques d'usage dans la branche: le trafic marchandises ferroviaire intérieur et le trafic marchandises transfrontalier par rail. Pour ce dernier, il serait envisageable de prévoir des salaires étrangers.

## CFF: un chantier éternel

**Le tempo des réorganisations CFF est toujours élevé. Le personnel doit se plier aux changements même s'ils sont parfois incohérents.**

L'introduction de l'obligation d'être en possession d'un billet n'a pas été contestée, malgré que le personnel des trains ait dû renoncer à la marge de manoeuvre qu'il avait avec les voyageurs sans billet valable. Mais les choses ne se sont pas calmées comme l'espéraient les CFF et les agents de train ont d'abord été pris comme souffre-douleur pour voyageurs frustrés. Puis des améliorations se sont faites sentir en plusieurs étapes: d'abord les CFF ont décidé que le personnel devait avoir de nouveau plus de marge pour juger de la situation et dès la mi 2013, il a reçu la compétence de vendre à nouveau les billets sur le quai. Certaines mesures régionales ont ensuite découlé de cette nouvelle tendance vers plus de souplesse, par exemple à Zurich où un supplément de nuit pris pour une fausse région a dû être soudain accepté. Quant à la manipulation compliquée des automates, elle reste une source d'énerverment car souvent, les billets pris avec les meilleures intentions du monde s'avèrent n'être pas valables sur les tronçons parcourus.

### Le personnel a beaucoup de choses à digérer

Avec l'introduction des compositions à deux étages en trafic régional, le nombre des lignes régionales express non-accompagnées a malheureusement augmenté. Cette mesure sur le Rheintal-Express qui circule durant plus d'une heure et demie entre Coire et St-Gall a été particulièrement controversée. Malgré une grande opposition sur le plan politique, les CFF ont campé sur leur position et les agents de train ont lancé une action de distribution de cartes afin de prendre congé des voyageurs.

Le personnel des gares de triage sur territoire suisse a dû changer de division. Au lieu d'être à l'infrastructure il se retrouve chez Cargo. Etant donné qu'il n'y a pas de concurrence dans le trafic intérieur, du point de vue de l'exploitation il semble sensé

d'avoir non seulement la répartition et la circulation chez Cargo mais aussi le service de la manoeuvre. Le lancement du processus fut difficile mais ensuite, le changement a pu se faire sans encombre. Les gares aux frontières restent par contre à l'infrastructure car les prestations de manoeuvre sont réalisées pour tous les chemins de fer.

### Changements pour les mécaniciens de locomotive

Les mécaniciens qui acheminent des marchandises au-delà des frontières ont dû quant à eux quitter Cargo. La création de dépôts propres à CFF Cargo International annoncée depuis longtemps a été concrétisée. Le SEV s'est engagé avec succès pour obtenir des garanties de retour au cas où les postes seraient supprimés pour raison économique. Le SEV a également obtenu l'assurance que les mécaniciens suisses allaient continuer à rouler à l'étranger et vice-versa.

De manière générale, le SEV a pu convenir avec les CFF que le personnel des locs ne roule pas plus que quatre heures et demie à suivre au lieu de cinq heures. Ceci est le point principal des réglementations sectorielles de la durée du travail (BAR) nouvellement négociées qui sont entrées en vigueur au changement d'horaire en décembre 2013. Ces BAR contiennent aussi des nouvelles réglementations pour les pauses et les suppléments pour travail de nuit.

### Infrastructure: le besoin de rattrapage augmente

Après le Oui catégorique à FAIF (voir page 11) il faut définir la manière de couvrir les coûts d'entretien de l'infrastructure jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi en 2016. Il y a pas mal de lacunes à combler aux CFF, entre autres aussi parce que des contrôles poussés ont montré que l'état du réseau est bien plus mauvais que ce que l'on aurait pensé. Il n'a pas été possible d'obtenir plus de moyens de la Confédération et l'infrastructure des CFF a dû accuser un déficit bien plus élevé qu'escompté. La Confédération a baissé son objectif financier à l'attention des CFF. Ces derniers ont réagi pour leur part entre autres avec une suspension des engagements pour les postes qui ne

**Adieu!**



**C'est ainsi que le personnel des trains du Rheintal-Express a fait ses adieux à ses clients**

**C'est la nouvelle société CFF Cargo International qui est chargée du trafic transfrontalier**

SBB



sont pas absolument nécessaires pour l'exploitation. Le SEV a prévenu d'une baisse de la satisfaction du personnel si les charges de travail continuent à augmenter.

### Les externalisations vers des entreprises tierces augmentent

Les conditions de travail chez les sous-traitants constituent un thème constamment d'actualité. En été 2013, une émission sur la télévision allemande a montré que les sous-traitants sur les chantiers ferroviaires portent une atteinte massive aux prescriptions sur la durée du travail, de sorte que même les autorités cherchent à faire respecter les mesures. Les CFF ont par la suite convenu avec les entreprises mandatées qu'ils réaliseraient eux-mêmes les contrôles.

Cependant les CFF continuent d'externaliser, c'est le cas par exemple pour le service de sécurité. A fin 2015, les services de sécurité dans les gares seront complètement supprimés et les tâches seront remises à des entreprises privées.

### Manque de personnel dans les tp

Toute la branche des transports publics souffre du manque de personnel dans les professions spécialisées. On discute publiquement surtout des sous-effectifs parmi les mécaniciens de locomotives, mais le même problème se retrouve chez les chauffeurs de bus, les agents de train et dans la conduite de l'exploitation. Alors que les entreprises qui recrutent à l'étranger et qui ont des primes pour trouver des nouveaux collègues sont actives, le SEV pointe du doigt la baisse d'attractivité des professions au vu de la productivité en constante augmentation, combinée avec une reconnaissance souvent lacunaire.

### Centre de compétences à Bellinzone

Le projet de centre de compétences pour la technique ferroviaire à Bellinzona avance lentement mais sûrement. L'idée de ce centre a été lancée suite à la grève aux ateliers industriels en 2008 et il doit être

supporté par une fondation. Les organisations qui y participent, dont les syndicats, ont créé cette fondation et élu ses organes dirigeants. La fondation est financée avant tout par le canton du Tessin.

## Le personnel est bien traité si le marché lui est favorable

### Le BLS, chemin de fer mi-bernois, mi-européen pour les marchandises, subit les conséquences du marché libre.

Avec l'aide de la Deutsche Bahn, le BLS s'établit en tant que concurrent des CFF dans le trafic marchandises de transit à travers la Suisse. La DB était devenue au fil des années l'actionnaire majoritaire de BLS Cargo et elle réalisait une bonne partie du chiffre d'affaire. Puis soudain, au printemps 2013, la DB a donné connaissance du fait qu'elle ne roulerait plus avec le BLS sur l'axe du Gothard dès le prochain changement d'horaire, mais qu'elle travaillerait avec

les CFF.\* La répercussion directe sur quelque 80 mécaniciens du BLS fut la menace qu'ils perdent leur emploi. Le SEV s'est engagé de manière intensive pour trouver des solutions sans licenciement et un plan social a été établi. Il y avait alors de la demande car les CFF devaient absolument engager du personnel. Finalement, cela n'a pas donné lieu à un transfert direct de toutes les personnes concernées mais un délai suffisant et diverses nouvelles commandes pour BLS Cargo ont permis de trouver une solution adaptée.

©BLS



Beau mais coûteux: avec leurs nouveaux «Ours», le BLS s'est «surpassé» et doit maintenant économiser au niveau du personnel.



**Transports publics lausannois (tl): 300 membres SEV ont offert environ 70 litres de minestrone à leurs collègues, ceci durant les négociations CCT.**

Le BLS a dû affronter des vents contraires: avec les investissements d'envergure réalisés dans son parc de véhicules, il a pris des risques au niveau des finances et le canton de Berne a mis le holà en tant que propriétaire. Le programme d'économie nommé «Gipfelsturm» a amené encore des suppressions de postes qui, grâce à un encadrement intensif des personnes touchées par le SEV, n'ont donné lieu à aucun licenciement. A fin 2013, le BLS a annoncé une centralisation de ses ateliers. Mais la réalisation a ensuite piétiné et les répercussions ne se sont pas fait sentir dans un premier temps. L'annonce du BLS d'introduire en 2016 un nouveau système salarial à négocier dans la CCT a été reçue par le personnel avec un grand scepticisme.

#### Jubilé BLS

Mais il y a aussi eu des raisons de se réjouir: en été 2013, le BLS a fêté son centenaire. Le RhB est plus âgé de 24 ans puisqu'il a fêté en 2014 ses 125 ans. Là aussi, il a fallu renouveler la CCT d'entreprise et à fin 2014, les négociations étaient presque terminées. Le partenariat social a été mis à rude épreuve car l'entreprise a ignoré beaucoup de requêtes du personnel.

#### Les moeurs étranges de Thurbo, filiale des CFF

A Thurbo également, le SEV a critiqué la manière de considérer le partenariat social par l'entreprise. Dans un courrier adressé au Conseil d'administration de la filiale des CFF à 90%, le personnel a déclaré qu'il considérait la manière de procéder comme étant

inacceptable. Il a cité quelques exemples: le fait de retarder le Tribunal arbitral concernant le système salarial, les négociations sur les BAR, la non-publication des résultats de l'enquête auprès du personnel. Une rencontre entre le comité de section du SEV et le Conseil d'administration a permis un rapprochement empreint de bonne volonté des deux parts.

#### La Deutsche Bahn persiste et signe

La Deutsche Bahn a donné pour la deuxième fois une image négative: durant l'été 2014 elle a annoncé qu'elle fermait sa filiale de Zurich. Le personnel qui était engagé sur les trains de nuit City Night Line (dans l'administration, le nettoyage, l'intendance) a perdu son travail et le SEV s'est engagé pour une application correcte du plan social existant.

#### Négociations ardues avec les tl

Le personnel des transports lausannois a fait preuve d'une grande capacité d'opposition: ses revendications pour les négociations CCT n'ont

pas été prises en compte. Dès lors, le SEV a lancé une manifestation au centre ville qui a réuni beaucoup de participants et durant laquelle il a été possible de rassembler de nombreuses signatures pour soutenir les revendications. Mais les négociations sont restées très dures. Elles n'étaient pas encore terminées à fin 2014.

\* Ajout après la conclusion du rapport: En janvier 2015, le BLS a annoncé qu'il rachetait toutes les parts de la Deutsche Bahn à BLS Cargo.

*L'entreprise de services ferroviaires Elvetino est une filiale des CFF mais elle se comporte comme une entreprise privée. Le personnel, qui est en majeure partie affilié au SEV, s'est adressé à plusieurs reprises à la direction afin d'exprimer son mécontentement au sujet des conditions de travail. Le point le plus critiqué est la manière des supérieurs de traiter les employés des minibars et des stands de vente. Bien que le personnel porte des uniformes des CFF, l'ambiance au sein de l'entreprise est bien loin de celle qui règne dans la maison-mère.*

## Nouvelles publications du SEV

La chronique illustrée intitulée «De la fédération au syndicat» a été élaborée pour le congrès 2013. L'historien Adrian Zimmermann s'est immergé dans les archives afin d'en retirer toutes sortes d'informations sur l'histoire récente du SEV.

Une étude a également paru sous forme de brochure, un mandat commun ayant été donné par le SEV et le syndicat Unia. Le thème est l'industrie du matériel roulant en Suisse. La libéralisation a fortement modifié cette branche. Cependant, elle reste un facteur économique important, d'autant plus que les transports publics restent une branche en pleine expansion.

Jörg Matter, SEV



La nouvelle chronique SEV, dotée d'un graphisme moderne

## Chaque membre compte

**A l'interne, la tâche principale du SEV est de s'engager pour le recrutement des membres. Vers l'extérieur, la cadence est donnée par la libéralisation et ses répercussions.**

«Les membres recrutent les membres», c'est le principe on ne peut plus clair du SEV. Mais les membres qui recrutent ont aussi besoin du soutien de l'organisation. Le SEV s'investit pour effectuer cette tâche depuis quelques années, en particulier en organisant une action de recrutement annuelle avec des primes pour les recruteuses et recruteurs à succès. Ceci a permis jusqu'à présent de freiner considérablement les pertes au niveau de l'effectif des membres dans la catégorie des actifs. Mais les cas de décès amènent toujours une érosion sensible du nombre total de membres.

Le SEV a accompli une étape supplémentaire en lançant le projet de coaching des sections, qui est d'abord limité à deux ans durant lesquels les sections sont soutenues dans leurs tâches, selon les besoins qui ne sont pas partout les mêmes. Pour ce qui est des sections très actives, il s'agit de les accompagner dans leurs actions et dans les sections qui souffrent d'un manque de person-

nel et n'organisent que peu d'activités, le comité est soutenu plus étroitement afin de remettre la section sur les rails.

### ZPV: un nombre de membres symbolique a été atteint

La sous-fédération du personnel des trains a eu du succès en matière de recrutement des membres. Au début 2013, Branka Vukicevic a été accueillie en tant que 2000<sup>ème</sup> membre et fêtée à juste titre. De nombreuses sous-fédérations encouragent le recru-

tement des membres en lançant leurs propres actions. Par exemple, la VPT récompense ses sections lorsque le taux d'organisation augmente de manière marquante.

### La nouvelle sous-fédération AS atteint mieux les cadres

De manière plus intensive qu'auparavant, le SEV s'occupe aussi des membres qui ont une fonction de cadre dans l'entreprise. Une newsletter pour les cadres paraît maintenant à intervalle régulier et le SEV organise des conférences pour ce groupe de membres.

Il est plus facile d'atteindre les cadres grâce à la fusion des deux sous-fédérations SBV et VPV pour former la nouvelle sous-fédéra-

### Assistance judiciaire: prestation régulière du SEV

On constate, si l'on considère notre assistance judiciaire, que les relations entre employeurs et employés deviennent de plus en plus difficiles. Cette tâche centrale dans chaque syndicat demande au SEV d'investir constamment des moyens supplémentaires. D'une part le nombre des cas augmente, d'autre part la masse de travail augmente pour arriver à trouver une solution. Il n'est pas rare que le SEV doive compter sur le soutien d'avocats externes ou faire appel au Tribunal fédéral afin de défendre les droits des membres. Le fonctionnement complexe des assurances sociales y joue aussi un rôle essentiel. Il se peut par exemple que l'assurance invalidité décide soudain de réévaluer les degrés d'invalidité, ce qui provoque des pertes de prestations selon les cas.

Il y a aussi souvent des litiges en relation avec les engagements temporaires qui sont en augmentation dans le domaine des transports publics.

Une zone de conflit supplémentaire s'est déclarée suite à la nouvelle répartition des responsabilités entre la Confédération et l'entreprise des CFF.



Le SEV était présent lors des grandes manifestations nationales: ici lors de la lutte contre les rentes variables

tion AS, Administration et Services. Les deux sous-fédérations ont constaté des synergies au niveau des membres qu'il s'agissait d'utiliser afin d'éviter les doublons dans le travail syndical. La fusion a donné lieu à un changement au niveau de la présidence. Elisabeth Jacchini-Mühlemann, présidente centrale SBV à plein temps, s'en est allée à la retraite et Roland Schwager, président central VPV, s'est retiré en conservant un «siège normal» au comité SEV. Un nouveau président central à plein temps a été élu en la personne de Peter Kämpfer, ancien agent de train et conseiller municipal de la ville de Schaffhouse.

#### Changement à la tête de la LPV

Il y a eu aussi un changement à la tête de la LPV: le premier mécanicien du SEV depuis le printemps 2014 est Hansruedi Schürch. Il a succédé à Urs Mächler, qui a dû renoncer à la présidence centrale suite à un changement de poste. Une des premières tâches du nouveau président fut de mettre sur pied une grande fête: la LPV a fêté ses 125 ans d'existence au Musée des transports à Lucerne.

La commission du personnel Infrastructure des CFF a aussi un nouveau président: Walter Buchmann a succédé à Fritz Augsburg, qui est parti à la retraite mais travaille toujours à la mise en service du tunnel de base du Gothard.

#### Les 100 ans de Brenscino

Une autre fête a eu lieu à Brissago: l'hôtel Brenscino, propriété du SEV, a fêté ses 100 ans en publiant entre autres un écrit historique sur le tourisme dans la région. Le SEV a offert à ses membres durant l'année du centenaire un rabais supplémentaire sur les nuitées. Malheureusement, il y a des nuages dans le ciel du tourisme tessinois: depuis la crise de 2008, cette destination subit une grande pression et cela touche naturellement aussi l'hôtel Brenscino. Le chiffre d'affaires est insuffisant. A fin 2014, l'assem-

blée des délégués de la Coopérative des maisons de vacances (formée des membres du comité SEV) a décidé de rechercher des possibilités d'optimisation et de développement pour l'hôtel.

#### Le SEV lors des manifestations nationales

Lors des grandes manifestations nationales, le SEV a montré sa présence dans la rue avec les autres syndicats: le 21 septembre 2013, quelque 15 000 militants ont marché à travers Berne sous le mot d'ordre «Halte au dumping salarial et au vol des rentes». Le SEV a thématisé en particulier l'idée absurde de la «rente volatile» de la Caisse de pensions CFF. Six mois auparavant, les organisations féminines s'étaient réunies sur la Place fédérale pour l'Equal-pay-day.

#### Site internet adapté pour les portables et les tablettes

Le SEV affiche une nouvelle apparence: depuis le printemps 2014, le site internet [www.sev-online.ch](http://www.sev-online.ch) a rajeuni et son contenu est devenu plus étoffé. Entre autres, il est maintenant possible de remplir la déclaration d'adhésion directement online et de l'envoyer via internet.

#### Le SEV au niveau international

Le SEV a également soigné les échanges internationaux: lors de la rencontre annuelle avec les quatre pays, les syndicats de cheminots de langue allemande ont traité en priorité les questions de la sécurité au travail et du 4<sup>ème</sup> paquet ferroviaire actuellement en préparation à l'UE. Une délégation du SEV a aussi participé à la manifestation européenne devant le Parlement européen à l'occasion de la première lecture de ce paquet à Strasbourg.

La Fédération internationale des travailleurs des transports ITF a tenu en été 2014 son congrès à Sofia; le SEV y a participé avec une délégation de quatre personnes.

## Comité SEV 2013/2014

### 2013

Il y a eu quelques changements au sein du comité SEV en 2013, en grande partie à cause de la fusion entre la SBV et la VPV qui sont devenues la sous-fédération AS.

#### Départs du comité SEV

- Angelo Chiuchiolo, membre remplaçant pour la commission de migration SEV
- Daniel Mollard, membre remplaçant ZPV
- Roland Schwager, président central VPV et jusqu'au congrès 2013, vice-président du comité SEV (membre du comité pour AS dès le 1.1.14)
- Michel Tacchini, membre VPV
- Werner Amrein, membre remplaçant VPV
- Elisabeth Jacchini-Mühlemann, présidente centrale SBV
- Patrick Bellon, membre SBV (dès le 1.1.14 membre remplaçant AS)
- Alois Bucher, membre remplaçant SBV
- Marlies Zimmermann, membre remplaçant pour la commission de jeunesse SEV

Dès le 1.6.13, Danilo Tonina est vice-président du comité SEV (auparavant il était membre du comité pour la RPV).

#### Nouveaux au comité

- Antonio Gisondi, membre remplaçant pour la commission de migration SEV
- Carmine Cucciniello, membre remplaçant ZPV
- Deniz Kaya, membre remplaçant comité SEV (départ fin 2014)

### 2014

#### Départs du comité SEV

- Urs Mächler, président central LPV
- Madeleine Wüthrich, membre du comité pour la commission des femmes SEV
- Stefan Bruderer, membre du comité pour la commission de jeunesse SEV (dès le 1.1.15 membre remplaçant pour la commission de jeunesse SEV)
- Willi Wenger, membre remplaçant TS (à fin 2014)

#### Nouveaux au comité

- Hans-Rudolf Schürch, président central LPV
- Janine Truttmann, membre du comité pour la commission des femmes SEV

## Personnel

### Arrivées en 2013

Felix Birchler est engagé depuis janvier en tant que secrétaire syndical au secrétariat régional de St-Gall. Susanne Frischknecht assure le support administratif du secrétariat régional de Zurich depuis mars. Au secrétariat central de Berne, Roman Gugger a débuté en avril son activité en tant que secrétaire syndical. En juillet, Elena Obreschkow est arrivée au secrétariat central en tant que coach des sections avec un contrat de durée limitée. Egalement pour une durée limitée, Baptiste Morier soutient le secrétariat régional de Lausanne depuis le mois d'août en tant que secrétaire syndical. Vivian Bologna travaille depuis septembre en tant que rédacteur. Le responsable de l'imprimerie et de l'expédition depuis octobre est André Hebler. Dès novembre, Miriam Brand dirige le service du personnel. En tant qu'apprenante de login, Viola Arnet a effectué deux semestres de sa formation d'employée de commerce des transports publics au SEV.

### Départs en 2013

Remo Ziegler, collaborateur administratif, Ursula Lüthi, cheffe du personnel et Karin Hofer, imprimerie/expédition, ont décidé de relever un nouveau défi professionnel. Les secrétaires syndicaux Hans Bieri et Daniel Trolliet, le rédacteur du *contact.sev* Alberto Cherubini et la collaboratrice administrative Beatrice Ben Amara sont partis à la retraite.

### Arrivées en 2014

En janvier, Esther Lis Gyamfi a débuté son travail au service des mutations. En mars, Anja Meierhans, chancellerie et documentation, Ariane Mose, collabo-

ratrice administrative, et Lucie Waser, notre nouvelle responsable des femmes, ont commencé leur activité au SEV. Depuis décembre, Katrin Leuenberger est assistante de notre président. En tant qu'apprenantes de login, Carina Hofer a terminé son dernier semestre et Nicole Bangerter a effectué deux semestres de sa formation d'employée de commerce des transports publics au SEV.

### Départs en 2014

Renate Sinzig, collaboratrice administrative et Olivier Barraud, secrétaire syndical à Lausanne, ont décidé de relever un nouveau défi professionnel. Barbara Amsler, responsable des femmes, Susanne Schürch, collaboratrice administrative, Marie-Josée Jost, traductrice et Rolf Rubin, secrétaire de l'organisation sont partis à la retraite.

### Changements internes/promotions 2014

Depuis janvier, Daniel Aemmer assure la direction du service IT et Datamanagement. En septembre, Christina Jäggi est entrée en fonction en tant que secrétaire de l'organisation du SEV. Jérôme Hayoz est parti du secrétariat central en décembre pour rejoindre le secrétariat régional de Lausanne.

### Diplômes

Lors du congrès USS 2014, Valérie Solano, secrétaire syndicale SEV à Genève, a reçu le diplôme de «Spécialiste de la gestion et du développement des organisations syndicales». Elle a en outre reçu le prix du mémoire le plus original. Il consiste en une réflexion sur le genre littéraire du récit comme possible outil syndical. Nous félicitons Valérie pour ce succès!



Hans Bieri



Daniel Trolliet



Alberto Cherubini



Beatrice Ben Amara

## Baisse de l'effectif des membres légèrement ralentie

On sait que la source principale de revenu dans les produits d'exploitation est constituée par les cotisations des membres. Durant 2014, la courbe descendante qui persiste depuis des années au niveau de l'effectif des membres n'a malheureusement pas pu être complètement stabilisée. Le recul se monte, au niveau des unités de cotisations complètes, à 0.99% (année précédente 1.58%) et au niveau du nombre de membres, à 555 personnes, resp. 1.28% (année précédente 917 personnes, resp. 2.07%).

Les contributions aux frais d'application ont par contre augmenté de manière inattendue, ce qui n'est pas vraiment désiré d'un point de vue de politique syndicale (+9.2%). Elles sont liées à l'augmentation de l'effectif du personnel CFF, que nous n'avons malheureusement pas pu organiser dans les mêmes proportions.

Les marchés financiers nous ont accordé 2014 un profit de 682 000 francs. La suppression du taux minimum pour le cours de l'Euro est survenue après le bouclage annuel et ne l'a dès lors pas influencé directement. Les mesures de la Banque nationale montrent cependant à quel point les conséquences peuvent toucher les marchés des actions et des de-

vises. En particulier pour le marché des actions, nous constatons une hausse quasiment incomparable qui dure depuis maintenant 6 ans. Il est évident qu'il faudra compter avec des surévaluations et des bulles spéculatives. Si nous avions par exemple établi le bouclage annuel avec le cours en vigueur juste après la décision de la BNS, nous n'aurions pas enregistré un excédent mais bien un déficit. En résumé: un bon résultat financier au niveau actuel ne doit pas nous inciter à modifier notre comportement vis-à-vis des dépenses. Vu l'évolution plutôt négative de l'effectif des membres, cela serait contre-productif.

Pour la Coopérative des maisons de vacances, nous avons procédé à une remise de dettes de 500 000 francs afin de contrebalancer le bilan négatif et l'évolution du chiffre d'affaires vers le bas durant l'année rapportée.

### Nouveau droit comptable

Au 1.1.2013, le nouveau droit comptable est entré en vigueur, en conséquence le modèle de comptabilité du SEV a dû être remis à neuf dès 2013. Il correspond aux nouvelles dispositions légales et se calque sur le standard Swiss GAAP FER. Au vu de ce changement de système, on ne peut plus comparer les chiffres avec les années précédentes (2012 et précédentes).

### Compte de résultat (en CHF 1000)

	2013	2014
Produit d'exploitation	13 677	13 620
Charges liées	- 6 271	- 5 828
Charges du personnel	- 8 013	- 8 152
<b>Résultat d'exploitation</b>	<b>- 607</b>	<b>- 360</b>
Résultat financier	631	682
Résultat de l'immobilier	370	266
<b>Résultat annuel 1</b>	<b>394</b>	<b>588</b>
Résultat et impôts	- 379	- 376
<b>Résultat annuel 2</b>	<b>15</b>	<b>212</b>
Versements et prélèvements	103	198
<b>Résultat annuel 3</b>	<b>118</b>	<b>410</b>

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

Catégorie	2010	2011	2012	2013	2014
Actifs	25 550*	25 638	25 320	24 962	25 025
Pensionnés	20 175	19 529	18 990	18 431	17 813
<b>Total</b>	<b>45 725</b>	<b>45 167</b>	<b>44 310</b>	<b>43 393</b>	<b>42 838</b>
Modification par rapport à	-1.56%	-1.22%	-1.9%	-2.07%	-1.28%

### Adhésions et démissions

	2010	2011	2012	2013	2014
Nouvelles adhésions	1 560*	1 953	1 583	1 499	1 908
Démissions	1 311*	1 398	1 407	1 365	1 488
Décès	972	1 113	1 033	1 051	975
<b>Résultat</b>	<b>-723*</b>	<b>-558</b>	<b>-857</b>	<b>-917</b>	<b>-555</b>

Jörg Matter, SEV



Barbara Amsler

Pietro Gianolli, SEV



Susanne Schürch

Alexander Egger



Marie-Josée Jost

Jörg Matter, SEV



Rolf Rubin

## Politique syndicale

### Le SEV aujourd'hui

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

Le SEV se positionne de manière à pouvoir conclure à l'avenir des coopérations renforcées et ciblées avec des syndicats et des associations des services publics.

L'évolution de l'effectif des membres reste un thème de poids: le SEV a pu continuer à freiner la courbe descendante mais il n'a pas pu inverser la tendance. L'effectif a légèrement augmenté au niveau des actifs (plus d'adhésions que de démissions) ce qui est positif. Mais il faut cependant compter chaque année avec quelque 1000 cas de décès et cela pèse lourd dans la balance. C'est en effet ce qui provoque un recul de l'effectif des membres, malgré les efforts fournis par toutes les parties concernées.

### Le SEV – direction pour l'avenir

On peut définir à deux niveaux une direction visant à renforcer l'avenir du SEV et à le positionner de manière optimale:

Vers l'extérieur: positionnement renforcé et ouverture à des coopérations avec d'autres syndicats et associations.

- Le SEV adopte une attitude combative et continue à renforcer son engagement au sein de l'Union syndicale suisse ainsi que sa position en Suisse en tant que le Syndicat du personnel des transports.
- Le SEV continue à examiner de manière approfondie les possibilités de coopérations et cas échéant, il conclut des accords avec d'autres syndicats et associations. Il ne s'agit pas en premier lieu de fusions, mais plutôt de coopérer à un niveau pratique, afin de développer des synergies et d'améliorer la représentation des intérêts des membres ainsi que les prestations qui leur sont proposées.

Vers l'intérieur: réflexions permanentes sur les structures et adaptation en cas de besoin. Intensification du recrutement des membres selon le principe de base «les membres recrutent les membres».

- Le SEV augmente son efficacité et son efficacité en examinant et en adaptant constamment ses structures. La collaboration entre SEV, sous-fédérations et sections doit être intensifiée et renforcée. Cela permet au SEV d'être plus proche de ses membres, d'augmenter sa capacité de mobilisation et d'améliorer son efficacité dans la représentation des intérêts et l'apport des prestations.
- En ce qui concerne le recrutement des membres, le SEV s'en tient à son principe «les membres recrutent les membres». Par des campagnes de recrutement ciblées et un soutien professionnel des sections, l'évolution de l'effectif des membres SEV doit être influencée positivement. L'objectif est de convaincre de plus en plus de jeunes employés des transports publics.

## Politique contractuelle

La politique contractuelle du SEV rencontre un grand succès. La stratégie ascendante ou «bottom-up» du SEV, partant des CCT d'entreprises pour aller vers des CCT-cadre cantonales, a fait ses preuves.

Durant les douze dernières années, dans la branche des transports publics, des conventions collectives de travail ont été créées dans pratiquement toute la surface. Elle ont contribué de manière décisive à maintenir et améliorer les conditions de travail, ceci avant tout grâce à un partenariat social solide et durable et au soutien de membres engagés. Et cela continue: le nombre de conventions collectives conclues augmente encore. Cependant, il est tout naturel que la progression se fasse plus lentement maintenant par rapport aux premières années de négociations contractuelles.

La qualité des conventions collectives a également augmenté, grâce aux expériences rassemblées jusqu'ici par le SEV. Des renouvellements ont déjà eu lieu dans beaucoup d'entreprises et ont consolidé, voire même amélioré les conditions de travail.

Là où cela semble utile, nous tentons d'obtenir que les CCT soient rendues obligatoires.

Les connaissances acquises par nos membres est le meilleur garant du respect des conditions de travail négociées. Pour cette raison, l'information, la formation et la formation continue doivent être

poussées, pas seulement pour permettre aux personnes concernées de participer aux réflexions, mais aussi afin de permettre aux dispositions CCT d'être appliquées correctement. Dans cette optique, les secrétaires syndicales et syndicaux sont bien entendu à disposition, en effet ils peuvent non seulement mettre à profit les connaissances de la base mais aussi transmettre leur propre savoir-faire pour combler les éventuelles lacunes.

A la lumière de ce qui précède, il convient de citer les points forts suivants:

### Poursuite de notre politique CCT

Il n'y a pas de raison de changer la direction prise. Les rares entreprises dans lesquelles nous n'avons pas encore conclu de CCT doivent être repérées



Henriette Schaffner, SEV

Les employés de TransN ont massivement accepté la nouvelle CCT

de manière conséquente. Il s'agit de terminer à ces endroits les négociations CCT, de concert avec les membres concernés. Nous devons tout particulièrement garder un œil sur les nouvelles entreprises qui ne connaissent pas ou peu les coutumes de la branche.

Concernant les CCT-cadre cantonales, le SEV doit pouvoir imposer son point de vue s'il veut rencontrer le succès escompté.

### **Extension et amélioration des conventions collectives existantes**

La grande expérience du SEV acquise en matière de CCT doit être utilisée pour renouveler les conventions collectives existantes, dans la mesure des possibilités. Ce n'est pas uniquement la défense des acquis qui figure ici au premier plan. Les mots-clés tels que participation dans l'entreprise, âge de la retraite flexible, création de postes de travail protégés,

conditions de travail adaptées aux genres et versement de salaires égaux pour un travail égal font partie de nos objectifs afin d'obtenir des améliorations sensibles. De même que l'examen d'une réduction des tours de service très longs.

### **Introduction de la force obligatoire**

Partout où les effets d'une CCT peut être renforcée en étant rendue obligatoire, il faut l'entreprendre.

### **Renforcement du savoir-faire des membres en matière de politique contractuelle**

Le meilleur contrôle d'une application correcte des CCT est réalisé par les personnes directement concernées. Cela constitue parfois de grands défis pour nos membres, il faut parer à cette situation en leur proposant des cours de formation et de formation continue.

## **Politique sociale**

### **Constat général**

Les partis bourgeois et les associations patronales n'ont pas diminué leur pression sur les assurances sociales dans notre pays. Le 1<sup>er</sup> Pilier est soumis aux attaques des milieux pessimistes, qui ont toujours eu tort ces 20 dernières années, mais continuent de prévoir le pire, à rebours du bon sens. Le 2<sup>ème</sup> Pilier, lui, est confronté à la crise et aux taux d'intérêts bas, mais surtout aux spéculateurs de la Bourse et aux assureurs déterminés à maximiser leurs profits.

Après la publication de son Rapport sur l'avenir du 2<sup>ème</sup> Pilier en décembre 2011, le Conseil fédéral veut maintenant aborder la question de la prévoyance vieillesse globalement en y incluant les 2 premiers Piliers. Ce sera sans doute le point fort de la politique sociale ces prochaines années.

### **AVS et AI**

L'AVS doit être améliorée. Aujourd'hui, de nombreux retraités ne sont plus en mesure de maintenir de manière appropriée leur niveau de vie antérieur, comme le prescrit la Constitution fédérale. L'AVS est le Pilier de la prévoyance vieillesse le plus efficace et le plus stable et elle évolue sur des bases solides. Par pur calcul politique, les milieux bourgeois préparent le terrain à des baisses de prestations. Nous voulons, au contraire, que notre AVS soit développée.

Le SEV s'engage activement dans la récolte des signatures pour l'initiative populaire AVSplus, dont le but est de garantir un supplément de 10% sur toutes les rentes vieillesse de l'AVS. Pour la grande majorité cela signifiera des rentes de vieillesse augmentées d'environ 200 francs par mois. (350 francs pour les couples). Le financement est possible: les coûts supplémentaires de 3,6 milliards de francs représentent une augmentation des cotisations paritaires de 0,55% pour les employeurs et les salariés. Comme les cotisations AVS n'ont pas bougé depuis 40 ans, cette hausse est acceptable. Par ailleurs, en cas d'acceptation de l'initiative populaire pour un impôt sur les successions, l'AVS recevrait en plus quelque 2 milliards de francs de recettes chaque année.



**Gilbert D'Alessandro, président VPT, lors de la remise des signatures pour l'initiative AVSplus**

La 5<sup>ème</sup> révision de l'Assurance-invalidité (AI) a démontré ses effets positifs. Les dépenses de l'AI ont été réduites, alors que la hausse de la TVA a augmenté les recettes. L'assainissement de l'AI est en bonne voie. Il est donc inutile de prévoir d'autres réductions de prestations. Dans ce contexte, la révision 6b de l'AI, en cours de traitement aux Chambres, doit être surveillée de très près. Si les durcissements, en termes de prestations (système linéaire appliqué à toutes les rentes) ou de financement (frein à l'endettement) devaient s'imposer, il faudrait que l'USS et le SEV envisagent sérieusement un référendum.

### **Prévoyance professionnelle LPP**

La Caisse de pensions CFF poursuit ses efforts en vue d'un assainissement durable de sa situation financière. Sa structure d'âge et le rapport démographique restent très défavorables. Le personnel actif doit ainsi continuer de contribuer à l'assainissement. Les pensionnés également, qui attendent depuis 2004 une compensation du renchérissement.

Le SEV s'oppose à de nouvelles coupes dans les prestations. Les cotisations d'assainissement des actifs ne peuvent plus être augmentées. Le SEV exige des CFF qu'ils apportent une contribution supplé-

mentaire à la consolidation financière de la Caisse. Ils doivent aussi prendre leurs responsabilités face à leurs anciens collaborateurs pensionnés.

Dans les autres caisses de pensions d'entreprises des transports publics, où des assainissements coûteux sont toujours en cours, le SEV soutiendra les mesures ciblées et intelligentes, en veillant qu'elles soient appliquées de manière supportable et sociale. Là également, les employeurs et les pouvoirs publics cantonaux ou locaux devront assumer leurs responsabilités au-delà du minimum légal.

Pour améliorer encore l'échange d'expériences et d'opinions, le SEV entretient et développe son réseau de membres de Conseils de fondation et de membres de commissions de prévoyance, au travers des plateformes d'échanges internet et de newsletter ciblées.

### **Modèles de retraite et modèles de temps de travail liés aux contraintes de l'âge**

Les membres SEV ne peuvent que trop rarement bénéficier de mesures d'encouragement à la retraite anticipée ou partielle. Surtout pour les collègues des catégories de métiers physiquement contraignants et/ou qui sont soumis à des horaires irréguliers, les modèles traditionnels sont trop pénalisants et peu attractifs. Des solutions innovantes doivent être trouvées. Les réflexions menées par le SEV en collaboration avec les partenaires de la Communauté de négociations et les CFF doivent entrer dans une nouvelle dynamique. Il faut passer au choix de modèles adaptés aux besoins et aux possibilités financières des membres, et les concrétiser.

En outre, au vu de l'augmentation croissante du nombre de salarié/e/s de plus de 50 ans dans les CFF et les ETC, des modèles de temps de travail tenant compte des contraintes liées à l'âge doivent aussi être étudiés et développés.

## **Protection de la santé et sécurité au travail**

Le SEV prête une grande attention aux thèmes de la protection de la santé et de la sécurité au travail. Afin que les besoins et les revendications parviennent aux entreprises de manière efficace et active, une bonne collaboration avec les commissions du personnel concernées est nécessaire. Des facteurs comme le stress et la flexibilisation du travail ont des répercussions négatives sur la santé et la sécurité sur la place de travail.

### **Violence et agressions envers le personnel**

La violence et les agressions s'amplifient de manière générale dans notre société. La protection du personnel a la priorité absolue pour le SEV. C'est aux entreprises qu'incombe cette responsabilité: elles doivent tout entreprendre pour préserver la santé et la sécurité de leur personnel. La Confédération, les cantons et les communes doivent cependant aussi trouver des solutions politiques pour que la violence dans les espaces publics diminue.

### **Sécurité au travail et prévention des accidents**

Les entreprises sont tenues de saisir des mesures pour la sécurité au travail et la prévention des accidents. Les prescriptions établies et les habits de protection ne suffisent bien souvent pas. Les déroulements de travail devenus plus complexes et la pression croissante due au manque de temps augmentent le risque d'accidents. Afin de limiter ce risque, les entreprises doivent investir dans la formation et la formation continue de leur personnel. Le SEV s'engage avec vigueur pour que les économies réalisées dans les transports publics ne soient pas faites sur le dos du personnel ni de sa sécurité.

### **Conditions de travail du personnel âgé**

Toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs doivent pouvoir arriver à la retraite en bonne santé et dans la dignité. Avant tout dans les professions qui

sont physiquement exigeantes, cela n'est cependant bien souvent pas possible. Lors des négociations avec les employeurs, le SEV doit mettre l'accent en priorité sur des conditions de travail adaptées au personnel âgé. Le SEV soutient les modèles de carrière qui tiennent compte de cet aspect. Parallèlement à cela, de nouveaux modèles de retraites anticipées accessibles aussi aux petits revenus doivent être créés.

### **Santé à la place de travail**

La santé à la place de travail est une préoccupation centrale des entreprises et le SEV veille à l'insérer dans toutes les conventions collectives de travail. En font partie non seulement une installation ergonomique des postes de travail mais aussi la protection contre des remarques et agissements méprisants ou discriminatoires.

Conscient que certains employeurs considèrent ces thèmes comme étant exclusivement du ressort des commissions du personnel, le SEV définit sous quelles formes les thèmes de la sécurité au travail et de la protection de la santé sont traités:

- en collaboration directe avec les commissions du personnel;
- par des activités des sections ou branches (campagnes de sensibilisation);
- en négociant des règlements adéquats ou en élargissant les réglementations de la CCT;
- indirectement en siégeant dans divers organes, comme par exemple la commission LDT ou le Conseil d'administration de la SUVA, ou encore dans des commissions internes de l'USS;
- grâce au lobbying politique lors de projets de lois ou de révisions;
- en étant présent dans les médias;
- et cas échéant aussi en dénonçant les abus aux autorités si aucune autre mesure prise n'est efficace.



**Le SEV participe à la campagne internationale contre la violence et les agressions dans le monde des transports publics. La campagne a été lancée lors de la journée de formation 2014 des femmes SEV.**

## Politique des transports

La politique suisse des transports est marquée par les thèmes du financement et du service public. D'une part, les bases sont actuellement jetées pour assurer un financement illimité pour l'exploitation, l'extension et l'entretien du trafic ferroviaire et routier. D'autre part, le service public est remis en question par les questions de la libéralisation et de la couverture des coûts.

Le SEV s'engage pour que les revendications des collaboratrices et collaborateurs à ce propos soient transmises à tous les niveaux politiques et qu'elles soient prises en considération. Le SEV soigne constamment ses relations avec les autres organisations, les autorités, les porteparoles des transports publics, ainsi qu'avec les membres du Parlement.

### Financement

Le Parlement est en train de discuter sur la vision du Conseil fédéral concernant le financement et l'aménagement de l'infrastructure ferroviaire (FAIF), vision qu'il a développée suite à la pression de l'Initiative TP. Il est juste que le nouveau fonds ne doive pas seulement garantir la construction mais aussi l'exploitation, l'entretien, le maintien de l'infrastructure et le développement de l'ensemble du réseau ferroviaire. Mais pour tout cela, les moyens envisagés sont clairement insuffisants et le remboursement de la dette accumulée représente une charge déraisonnable. Pour ces raisons, le SEV s'engage afin que le fonds soit désendetté et que la part de l'impôt sur les huiles minérales soit rehaussée. Il s'oppose au financement par le biais de la TVA.

Le SEV ne s'exprime pas sur la concurrence entre les projets d'extension, la préférence doit être donnée à ceux qui sont d'une plus grande utilité pour l'ensemble du système. Le trafic marchandises doit absolument être inclus dans ces réflexions.

La polémique sur le financement des chemins de fer a enflammé les discussions sur le financement de la route et l'introduction d'un Mobility pricing. Le SEV doit garder à l'oeil ces deux thèmes car ils ont une influence directe sur les transports publics.

### Service public

Le SEV se reconnaît partisan du service public dans le trafic voyageurs comme dans le trafic marchandises. Pour le SEV, le service public doit offrir des prestations de bases sûres, efficaces, étendues sur toute la Suisse et de bonne qualité. Ces prestations doivent être à disposition de toutes les couches sociales, de tous les milieux économiques et de toutes les régions du pays avec des principes uniformes et des prix raisonnables.

Le SEV s'engage afin que les mesures d'économie des cantons ne mènent pas à un amincissement de l'offre de transports publics dans les régions périphériques, ni à des réductions des contributions versées aux ETC.

Il lutte en outre contre l'initiative Pro Service Public qui, contrairement à son titre très prometteur, mène tout droit à un affaiblissement du service public.



Lors du Congrès 2013, Peter Bernet a remis un t-shirt «service public!! – oui» à la conseillère fédérale Doris Leuthard

### Personnel et productivité

La concurrence ne doit pas être réalisée sur le dos du personnel. Même sans cette concurrence, les entreprises de transports ont pu augmenter massivement leur productivité durant les dernières années. Les entreprises ont déjà suffisamment de pression avec les attentes d'augmentation de l'efficacité formulées dans les accords de prestations et le projet FAIF. A cela s'ajoutent les économies que les entreprises s'infligent pour ne pas répercuter entièrement sur la clientèle la hausse du prix des sillons. Il faut mettre fin à cette tendance de réaliser toujours plus de prestations avec toujours moins de personnel. Les objectifs ambitieux ne peuvent être atteints qu'avec le soutien d'un personnel suffisamment formé et bien rémunéré.

### Après la construction vient l'entretien

L'entretien du réseau ferroviaire a été délaissé à cause du manque de moyens et de ressources. Sur la durée, cela peut avoir des répercussions dévastatrices sur la qualité du trafic en Suisse. Le SEV s'engage donc pour que l'entretien reçoive la même priorité que les nouvelles constructions qui sont plus prestigieuses. L'entretien est une tâche durable qui doit être effectuée par du personnel engagé de manière permanente, afin de préserver le savoirfaire dans les entreprises. Il faut éviter de devoir l'acquiescer auprès d'externes contre paiement.

### Mises au concours seulement dans des cas d'exception

Le SEV est d'avis que les mises au concours ne peuvent être réalisées qu'en dernier recours dans les transports publics. Sur un réseau avec beaucoup de trafic il est difficile d'avoir une vraie concurrence. Les expériences montrent que dans le trafic d'agglomération, les mises au concours issues de la libéralisation et la concurrence qui en découle sont réalisées au détriment du personnel des différents secteurs. C'est pourquoi il faut faire valoir le principe selon lequel seules les entreprises soumises à une convention collective de travail peuvent participer aux mises au concours de la main publique.

### **Pour vos marchandises, le rail**

#### **Trafic marchandises à travers les Alpes**

Le mandat de l'Initiative des Alpes doit être absolument appliqué. La construction des NLFA et du corridor de 4 mètres sont des conditions sine qua non d'un transfert modal. Afin que les investissements agissent aussi sur le transfert du trafic, il faut que soit introduite la bourse du transit alpin ou un instrument de contrôle similaire.

#### **2<sup>ème</sup> tube routier au Gothard**

Le SEV s'oppose fermement au 2<sup>ème</sup> tube routier du Gothard proposé par le Conseil fédéral. Il aurait des

répercussions directes sur la rentabilité des NLFA, en particulier au tunnel de base du Gothard. De plus, la volonté du peuple de mettre les marchandises sur le rail ne serait pas respectée.

#### **Trafic marchandises intérieur**

La discussion de mesures pour promouvoir le trafic marchandises intérieur par rail est relancée. Après le nouveau démantèlement des points de desserte du trafic par wagons complets, il est évident que dans ce domaine également, il faut définir un objectif explicite de transfert et formuler un mandat clair pour le service public.

## **Europe**

Les transports publics suisses dépendent à bien des points de vue de la politique des transports de l'Union européenne. En effet, les questions comme l'ouverture du marché, la complète séparation de l'infrastructure et de l'exploitation ainsi que la concurrence dans le trafic voyageurs sont discutées par l'UE; les bases sont ainsi déjà jetées. Il est donc nécessaire que la Suisse exprime dans les temps sa vision des choses au niveau européen.

#### **4<sup>ème</sup> paquet ferroviaire**

L'Union européenne a effectué un pas supplémentaire vers la libéralisation avec son 4<sup>ème</sup> paquet ferroviaire. La commission propose que l'ensemble du trafic ferroviaire voyageurs interne soit complètement libéralisé dès 2019. Le SEV s'oppose avec véhémence, en tant que membre ETF, à un tel courant. L'ETF et le SEV veulent empêcher une libéralisation du trafic voyageurs par rail. Ils s'engagent contre une concurrence dans ce secteur car elle risque d'engendrer une pénurie pour les usagers et de mettre en danger les places de travail. Ils tentent en outre d'éviter le dumping salarial et social en se prononçant clairement pour le maintien des standards sociaux et pour la protection des travailleurs lors des mises au concours de prestations de transports publics sur la route et le rail.

Le trafic voyageurs par rail est un service public qui doit être accessible et abordable pour tous. Un réseau ferroviaire bien intégré est généralement une combinaison de tronçons rentables et déficitaires. Une libéralisation amènerait des offres privées sur les tronçons rentables, laissant aux entreprises pu-

bliques l'exploitation des régions périphériques. Si tel était le cas l'Etat payerait plus, alors que les entreprises privées réaliseraient de meilleurs bénéfices sur les tronçons rentables.

#### **Prescriptions sur la sécurité et contrôle de la sécurité**

Si l'agence ferroviaire européenne (AFE/ERA) doit devenir l'unique poste en Europe à délivrer des autorisations de trafic pour les véhicules et des attestations de sécurité aux entreprises de chemins de fer, cela ne peut pas être son unique tâche. L'ETF et le SEV exigent que soient prises en considération les compétences des collaborateurs, la formation et la formation continue, des règles acceptables sur le temps de travail, ainsi que des normes élevées sur la santé et la sécurité à la place de travail en tant qu'éléments de base pour la sécurité des chemins de fer. Ils demandent en outre que l'AFE fixe des standards et contrôle qu'ils soient respectés.

#### **L'infrastructure n'est pas privatisable**

Grâce à un lobbyisme intensif entre autres de la part des syndicats, la commission a admis la présence d'entreprises intégrées ou de holdings à l'avenir encore. Les CFF constituent le meilleur exemple de chemins de fer intégrés puisqu'ils englobent sous le même toit l'infrastructure, le trafic voyageurs et le trafic marchandises. Ils sont un modèle du genre dans le monde entier.

L'ETF et le SEV sont convaincus que l'infrastructure des transports doit rester en mains publiques, sous le contrôle d'un organe élu démocratiquement qui doit rendre des comptes au peuple.

©SBB CFF FFS



La nouvelle rame des CFF pour le trafic nord-sud