

8 Proposition au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	commission de migration SEV
N° de la proposition	K11.021
Responsable	Giorgio Tuti

Intégration de la population étrangère domiciliée en Suisse

1. Proposition

Le SEV soutient à tous les niveaux les objectifs de la Confédération concernant l'intégration et la cohabitation des populations étrangère et autochtone en Suisse, se basant sur les valeurs contenues dans la Constitution fédérale et la tolérance mutuelle.

Le SEV exige de lui-même et de ses partenaires sociaux qu'ils soutiennent les étrangères et les étrangers établis en Suisse depuis longtemps en leur donnant la possibilité, par le biais d'une intégration active, de participer à la vie économique, sociale et culturelle de leur région de domicile.

Le SEV s'engage avec vigueur auprès de ses partenaires sociaux afin qu'ils soutiennent activement leurs collaboratrices et collaborateurs dans l'acquisition ou le développement de compétences dans la langue nationale de leur région, en comptant les heures de cours comme temps de travail et en prenant les frais de cours à leur charge.

Le SEV défend l'idée que l'intégration peut se faire grâce à la bonne volonté des étrangères et des étrangers mais aussi grâce à l'ouverture d'esprit de la population suisse, et qu'il est nécessaire que les étrangères et les étrangers se préoccupent aussi des activités sociales et des conditions de vie en Suisse.

2. Motivation

- Le développement des compétences linguistiques est une bonne chose pour tous : pour les collaboratrices et collaborateurs, pour l'entreprise et pour la société.
- L'évolution professionnelle ne peut avoir lieu en général qu'avec un développement préalable des compétences linguistiques.
- Pour un travail syndical fructueux, une certaine compétence linguistique est un grand avantage.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

- L'intégration des migrantes et migrants est une tâche syndicale !

4. Décision

- accepté
- refusé

8 Proposition au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Commission féminine SEV
N° de la proposition	K11.010
Responsable	Barbara Spalinger

Revendications liées à l'égalité dans les négociations des contrats de travail

1. Proposition

La commission féminine demande que dès à présent, dans toutes les futures négociations de CCT, de convention collective régionale, de conventions d'entreprises (en bref dans toutes les négociations relatives aux contrats de travail), on donne plus de poids aux revendications des femmes liées à l'égalité. Les revendications à ce sujet décidées au congrès USS 2010 seront prises en compte, en particulier un congé parental payé qui doit être pris en partie par le père, ainsi qu'une réduction générale du temps de travail.

2. Motivation

La commission féminine reconnaît les efforts du SEV pour obtenir de bonnes conditions de travail. Il est compréhensible que pour les négociations sur la CCT CFF 4, l'introduction d'un nouveau système de salaire préservant les intérêts des travailleurs ait eu la priorité. La commission féminine est aussi consciente que la CCT CFF comprend déjà beaucoup d'éléments en rapport avec l'égalité. Mais la plupart des conventions collectives ne contiennent absolument aucun objectifs sur l'égalité entre femmes et hommes et la CCT CFF elle-même peut être optimisée. Il faut aller plus loin sur le thème de l'égalité entre femmes et hommes et certains objectifs n'ont plus lieu d'être depuis longtemps. Il existe toujours des cas de discrimination dans la répartition des tâches, des inégalités de salaires, et les femmes font défaut dans les positions dirigeantes et les professions techniques. Rien ne favorise la conciliation entre vie familiale et professionnelle, ainsi par exemple un congé paternité payé digne de ce nom manque encore. Si on ne fait pas pression, tout repose sur les déclarations d'intention des employeurs. Au SEV également, les intérêts des femmes sont trop souvent négligés, on oublie souvent que les syndicats représentent aussi les femmes. Le SEV doit s'engager de manière accrue pour la sauvegarde de leurs intérêts.

De plus, le SEV a accepté lors du congrès USS 2010 des revendications liées à l'égalité. Il doit maintenant en tenir compte.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

- Sachant que les résultats des négociations ne répondent pas toujours à toutes les attentes.

4. Décision

- accepté
- refusé

8 Proposition au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Section LPV Ticino
N° de la proposition	K11.014
Responsable	Barbara Spalinger

Primes de base de la caisse maladie

1. Proposition

Le SEV s'engage, si nécessaire avec les autres syndicats de l'USS, pour que le panier qui est utilisé pour le calcul de l'indice officiel des prix à la consommation contienne aussi les primes de base de la caisse maladie.

2. Motivation

Lors des négociations salariales, on se réfère généralement à l'indice des prix à la consommation pour fixer les adaptations salariales. Ces dernières années, cet indice s'est révélé être passablement éloigné de la hausse réelle du coût de la vie étant donné que les primes des caisses maladies ont bien plus augmenté par rapport au pourcentage officiel indiqué.

Afin de stopper la perte du pouvoir d'achat des travailleuses et travailleurs, il est déterminant d'intégrer les primes de base des caisses maladies dans le panier. Le fait qu'il s'agisse d'une assurance n'est pas une raison suffisante pour ne pas prendre en considération les primes pour le calcul car il s'agit d'une assurance de base obligatoire et la souscription à une telle police ne résulte pas d'un choix personnel mais répond aux dispositions de la loi.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition et la faire suivre à l'USS.

- La revendication figurant dans cette proposition concerne tout le mouvement syndical et ne peut pas être traitée par le SEV de manière isolée.

4. Décision

- accepté
- refusé

8 Proposition au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Section ZPV Luzern
N° de la proposition	K11.016
Responsable	Giorgio Tuti

Taux d'intérêt minimal et taux de conversion dans la prévoyance professionnelle

1. Proposition

Par le biais de l'assemblée des délégués de l'Union syndicale suisse, nous demandons aux Conseillers nationaux et aux Conseillers aux Etats qui nous sont proches d'intervenir au Parlement pour que la part surobligatoire de la prévoyance professionnelle soit mise au même niveau que la part obligatoire en ce qui concerne l'intérêt minimal et le taux de conversion.

2. Motivation

La Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle règle seulement la part obligatoire de la prévoyance professionnelle. Dans le domaine surobligatoire, les caisses de pensions définissent le taux de conversion selon leurs propres estimations.

Comme toutes les primes épargnées qui se situent au-delà du minimum légal, soit toutes les sommes de prévoyance épargnées avant 1985, tous les rachats de 2^{ème} pilier et chaque franc qui provient d'un taux d'intérêt plus élevé que le minimum légal, sont dans la part surobligatoire, ceci a de lourdes répercussions sur les futures prestations des rentes.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition et de la transmettre pour examen à l'USS.

- Dans la proposition, on fait allusion de manière explicite au fait que celle-ci doit être adressée aux Conseillers nationaux et aux Conseillers aux Etats par le biais de l'USS (interventions parlementaires). C'est l'USS qui doit dire dans quelle mesure cette proposition est réalisable.

4. Décision

- accepté
- refusé

8 Proposition au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Section ZPV Luzern
N° de la proposition	K11.015
Responsable	Manuel Avallone

Rentières et rentiers de la Caisse de pensions CFF

1. Proposition

Le SEV, les Chemins de fer fédéraux et la Caisse de pensions CFF prennent contact immédiatement avec la Confédération afin de régler le problème des rentières et des rentiers à la Caisse de pensions CFF.

2. Motivation

Il n'est pas possible d'assainir une caisse de pensions avec plus de 50 pour-cent de rentiers. 80 pour-cent des rentiers étaient autrefois des employés de la Confédération. L'acceptation de la contribution à l'assainissement de 1'148 millions de francs par le Parlement fédéral permet de refinancer à peine la moitié de la sous-couverture des rentes. Le taux de couverture des assurés actifs est de plus de 100 pour-cent. Avec ces mesures d'assainissement restrictives, les assurés actifs paient ainsi pour une sous-couverture que la Confédération a elle-même causée par l'insuffisance de son financement.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition pour examen.

- La problématique des rentières et rentiers de la Caisse de pensions CFF ne peut se résoudre que par la création d'une caisse de rentiers avec garantie de la Confédération. Pendant les discussions sur le montant de CHF 1'148 millions de contribution à l'assainissement, on a clairement vu que le Parlement n'avait pas la volonté politique de créer une caisse de rentiers.

4. Décision

- accepté
- refusé

8 Proposition au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Section BAU Arc lémanique
N° de la proposition	K11.012
Responsable	Manuel Avallone

Retraite anticipée

1. Proposition

La section TRAVAUX Arc lémanique mandate le SEV pour négocier une amélioration des conditions de retraite anticipée pour les employé-e-s soumis-es à des travaux pénibles. Par travaux pénibles, on comprend notamment les horaires irréguliers et le travail de nuit, les travaux effectués à l'extérieur ainsi que les travaux physiques.

Les sections dépositaires donnent le mandat suivant au SEV :

1. Etablir, d'ici la fin de l'année 2011, les modèles possibles d'introduction d'une retraite anticipée ;
2. Entamer des négociations avec les CFF à ce sujet en 2012 ;
3. Si nécessaire prévoir des mesures de lutte pour atteindre les objectifs.

2. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition sans les trois mandats.

- Le SEV analyse les divers modèles de retraite anticipée existants afin de développer des modèles envisageables.
- Il faudra ensuite examiner la possibilité de lancer une « campagne sur la retraite anticipée » interne au SEV (CFF et ETC).

3. Décision

- accepté
- refusé

8 Proposition au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Section LPV Vaud et Bas-Valais
N° de la proposition	K11.017
Responsable	Manuel Avallone

Directive des examens de capacité et périodiques des conducteurs

1. Proposition

Le SEV met tout en œuvre pour que des modifications soient apportées à la « directive des examens de capacité et périodiques des conducteurs de véhicules moteurs des chemins de fer selon OCVM ».

Ch. 1.4 Procès-verbaux

- Exiger un enregistrement de l'examen oral comme moyen de preuve.

Ch.1.7 Examen complémentaire

- Un deuxième examinateur doit être présent pour les examens complémentaires. Ce doit être un expert spécialisé de l'OFT selon l'art. 55 OCVM. Le candidat à examiner devrait avoir le droit de choisir l'expert.

Ch. 2 Examen de capacité

Ch. 2.2.4 Examen complémentaire

- L'examineur définit la date de l'examen complémentaire. Pour l'examen oral, la présence d'un deuxième examinateur expert spécialisé OFT est nécessaire.

Ch. 3 Examen périodique

- Les dispositions de l'examen théorique de capacité de la présente directive sont valables par analogie pour l'examen périodique. Des dérogations sont admises par l'OFT sur demande, dans des cas individuels.

Est réservé ch. 2.2.3 de la présente directive :

- Condition de réussite pour un examen périodique : si la moyenne des examens écrits et oraux est de 60% et plus.

2. Motivation

La déshumanisation et l'absence de marge de variation afin de refléter une image objective de la décision des examens périodiques obligent les organisations du personnel, à l'instar du VSLF, à intervenir auprès de toutes les instances, autant aux CFF, qu'à l'OFT. Les enjeux et en particulier le droit d'exercer son métier pour le mécanicien sont tels qu'il est impératif que les différents intervenants mettent tout en œuvre pour rendre plus juste l'exercice des examens périodiques.

Celui-ci ne doit en aucun cas remettre en cause la validité de leurs permis de conduite. Aucun mécanicien ne remet en question le principe d'un contrôle périodique des connais-

sances, s'il est établi dans le but de détecter les lacunes et d'y pallier par des cours de formation continue adéquats.

De plus, la pondération des parties théorique et pratique des examens périodiques devrait être différente de celle des examens de fin d'apprentissage.

Il n'existe aucune corporation qui ne soit soumise à de telles contraintes, où un examen périodique est l'équivalent d'un examen de fin de formation. Il est inconcevable que l'on ne prenne pas en compte l'âge et l'expérience acquise des agents permettant une pondération lors de l'examen.

En aucun cas, il ne devrait constituer une sanction aussi cruciale pour notre avenir professionnel.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition pour examen.

- Le SEV examine et transmet ensuite les modifications proposées à la commission d'examen concernée.

4. Décision

accepté

refusé

8 Proposition au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Section VPT tl et du GATU
N° de la proposition	Barbara Spalinger
Responsable	K11.009

Temps minimum effectif de battement aux terminus

1. Proposition

- Le SEV met tout en œuvre afin de faire inscrire dans Loi fédérale sur la durée du travail (LDT) et de son ordonnance (OLDT) un temps minimum effectif de battement aux terminus de 10 % par heures de conduite dans les transports publics d'agglomération.
- Le SEV intervient aussi dans ce sens en y inscrivant les mêmes buts dans les Conventions collectives de travail (CCT).

2. But

Fixer dans la Loi fédérale sur la durée du travail (LDT) ou de son ordonnance (OLDT) et dans les Conventions collectives de travail (CCT) un temps minimum effectif de battement aux terminus.

3. Motivation

Les constructions des horaires dans les entreprises des transports publics urbaines/régionales vont de plus en plus dans le sens d'une augmentation de la productivité et de la rentabilité. Cette situation fait que les conditions de travail du personnel de conduite se dégradent d'une manière inquiétante au détriment de notre santé, de la sécurité et de la qualité des prestations.

4. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition pour examen.

- L'application d'une telle norme ne doit pas être examinée seulement pour les transports urbains par bus mais pour tous les moyens de transports concernés et elle doit être formulée de manière à contenter tout le monde.

5. Décision

- accepté
- refusé

8 Proposition au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Section LPV Mittelland
N° de la proposition	K11.013
Responsable	Manuel Avallone

Evolution salariale durable aux CFF

1. Proposition

Le SEV entreprend les démarches nécessaires pour qu'à l'avenir, lors des négociations salariales avec les CFF, il soit possible de négocier exclusivement sur des augmentations de salaire reductibles au lieu des primes uniques qui sont insatisfaisantes.

2. Motivation

Depuis des années, le personnel CFF n'a pas reçu d'augmentation de salaire durable. Avec ce système de prime unique, le personnel qui a atteint le maximum de sa plage salariale stagne du point de vue du salaire.

Dans l'économie, donc aussi aux CFF, la sagesse dit que « stagner signifie reculer ». Cette vérité est aussi valable pour le salaire. Les primes uniques sont équivalentes à une stagnation, donc à un recul si l'on considère la hausse du coût de la vie.

Bien que les primes uniques soient considérées comme des mesures sociales (pour les grands tout comme pour les petits salaires), une évolution salariale durable est quand même un avantage pour tous.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

- Le SEV prévoit de faire une « campagne d'augmentation de salaire » à l'automne 2011 qui soutiendra la revendication d'augmentations de salaire au lieu des primes.

4. Décision

- accepté
- refusé

8 Proposition au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Section LPV Vaud et Bas-Valais
N° de la proposition	K11.018
Responsable	Manuel Avallone

Négociations salariales avec les CFF

1. Proposition

Le SEV met tout en œuvre pour que, lors des futures négociations salariales avec les CFF, le personnel obtienne une augmentation mensuelle de salaire qui soit prise en compte dans le cadre de notre caisse de pensions.

2. Motivation

Il faut mettre un terme au cercle vicieux des primes versées par les CFF ces dernières années. Elles ne contentent personne et ont largement contribué à la baisse de notre pouvoir d'achat. De plus, ces primes ne permettent plus de garantir les projections de nos rentes les plus pessimistes et contribuent à l'effondrement des prestations de notre 2^{ème} pilier.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition et la mettre avec la proposition K11.013.

- La proposition K11.013 de la section LPV Mittelland demande aussi des augmentations de salaire au lieu de primes.

4. Décision

- accepté
- refusé

8 Proposition au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Section TS Romandie sud-ouest
N° de la proposition	K11.008
Responsable	Manuel Avallone

Nombre maximal d'employés temporaires

1. Proposition

Le SEV met tout en œuvre pour fixer des règles claires et définitives afin que les CFF diminuent le nombre d'engagements temporaires à maximum 5% par lieu d'activité. A cet effet, les CFF devront : être transparents vis-à-vis des partenaires sociaux (syndicats) et des Co-Pe.

2. Objectif

Fixer dans la CCT ou autres directives des CFF une limite en ce qui concerne l'engagement d'employé(e)s temporaires. Aujourd'hui, dans de nombreux domaines d'activités CFF, tels que les ateliers industriels, les services de l'entretien des appareils de voie, le nettoyage des voitures et des bâtiments, etc. les CFF engagent de plus en plus de salarié(e)s temporaires.

Il s'agit ni plus ni moins d'une précarisation des conditions de travail.

L'engagement de temporaires ne devrait pas dépasser le 5% de l'effectif par service. Tout dépassement ne pourrait être toléré que dans des cas dûment justifiés (augmentation passagère du cahier des charges) et d'entente avec les partenaires sociaux (syndicats).

3. Motivation

Nombreux « temporaires » travaillent aux CFF depuis plus d'une année, il est intolérable que les travailleuses et travailleurs aient de moins bonnes conditions d'engagement pour le même travail. La diminution des engagements temporaires et la transformation des contrats en contrat à durée indéterminée aux CFF amènent une meilleure reconnaissance de ces travailleuses et travailleurs auprès de l'employeur et cela aurait des conséquences directes sur la productivité de l'entreprise.

Dans de nombreux cas aussi, les CFF utilisent l'engagement temporaire pour prolonger le temps d'essai.

De plus, dans de nombreuses situations, le travail aux CFF demande des connaissances particulières, notamment en ce qui concerne la sécurité. L'engagement de personnes externes au domaine des transports publics peut avoir des conséquences négatives sur la sécurité.

4. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

- La problématique du personnel temporaire est discutée régulièrement avec les CFF.

- La proposition est prise comme un mandat et nous essayerons de la réaliser par le biais d'un accord.
- L'objectif est de fixer une limite supérieure (par exemple 5%) et un engagement définitif après deux ans.

5. Décision

accepté

refusé

8 Proposition au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Section TS Zurich
N° de la proposition	K11.005
Responsable	Manuel Avallone

Travail par équipes dans les services administratifs des CFF

1. Proposition

Introduction du travail en équipes de 3 x 8 dans les services administratifs de toutes les divisions de l'entreprise des CFF.

2. Motivation

- Meilleure utilisation des locaux existants
- Coûts d'exploitation des immeubles mieux amortis
- Les collaboratrices et collaborateurs qui travaillent en équipes peuvent bénéficier des prestations de l'administration aussi durant la nuit
- Cela éviterait de devoir construire d'autres immeubles pour les bureaux comme les objets prévus à Zurich Altstetten et Berne Wankdorf
- Les économies ainsi réalisées pourraient être insufflées dans la Caisse de pensions CFF

3. Prise de position

Le comité SEV recommande de rejeter la proposition.

- Il est bien connu que le travail en équipes est souvent critiqué sur le plan de la santé. Le travail en équipes voit sa nécessité surtout dans les secteurs de production où les processus peuvent être planifiés en conséquence et les coûts de production ainsi limités.
- Le travail en équipes dans les services administratifs occasionnerait une augmentation des coûts de l'administration (plus de personnel, des indemnités supplémentaires, une plus grande dépense d'énergie, etc.). Cela ne permettrait pas de réaliser les économies suggérées.

4. Décision

- accepté
- refusé

8 Proposition au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	SBV région Berne
N° de la proposition	K11.007
Responsable	Manuel Avallone

Indemnité pour engagement à l'extérieur pour le service intervention – management des événements

1. Proposition

Les collaboratrices et collaborateurs du management des événements reçoivent l'indemnité pour les engagements à l'extérieur selon la CCT CFF, annexe 8, chiffre 4, point 6. Cela mettrait les collaboratrices et collaborateurs du management des événements au même niveau que le personnel roulant.

2. Motivation

Les collaboratrices et collaborateurs du service intervention-management des événements de la division Infrastructure sont le « prolongement » des centrales d'exploitation en cas d'événement. Pour leur travail ils sont équipés d'un véhicule à moteur, afin d'atteindre le plus rapidement possible après une alarme le lieu de l'événement. Pendant le reste du temps, le personnel du management des événements effectue des travaux de qualité et de contrôle dans les gares et les stations situées dans leur secteur d'intervention. Cela signifie que ce personnel n'est à son lieu de service que pour la prise du service et la fin du service.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

- Transmettre à la conférence CCT

4. Décision

- accepté
 refusé

8 Proposition au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Commission centrale TS
N° de la proposition	K11.004
Responsable	Manuel Avallone

Réorganisation des organes CCT

1. Proposition

La conférence CCT CFF doit être réduite à un tiers et la commission CCT doit être dissoute. Le nouvel organe doit porter le nom de « Conférence CCT ».

2. Motivation

La taille actuelle de la conférence CCT rend la tâche impossible pour les sous-fédérations de réunir leurs délégués avant les séances importantes. Le matériel devient de plus en plus compliqué et il ne suffit plus de seulement envoyer les documents aux délégués.

Par exemple pour la sous-fédération TS, la nouvelle clé de répartition suivante serait appliquée :

Ancienne version :

- 6 sièges pour la conférence (par division) 24 sièges
- 3 sièges pour la commission (2 CFF et 1 Cargo) 3 sièges

Nouvelle version :

- 2 sièges pour la conférence par division 8 sièges

3. Prise de position

Le comité SEV recommande de rejeter la proposition.

- La conférence CCT CFF/CFF Cargo se compose de 163 délégués au total (130 CFF, 33 CFF Cargo). Les délégués représentent tous les collaborateurs organisés au SEV et soumis aux deux CCT (soit plus de 15'000 personnes).
- La clé de répartition actuelle garantit une représentation équitable des intérêts de tous. Une réduction du nombre de délégués de deux tiers (de 163 à 55) remettrait sérieusement en question la représentativité de l'organe.
- Le comité SEV recommande au congrès de donner mandat au comité SEV d'examiner la grandeur de la conférence CCT et de faire un rapport à ce sujet.

4. Décision

- accepté
- refusé

8 Proposition au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Commission féminine SEV
N° de la proposition	K11.011
Responsable	Giorgio Tuti

Travail des professionnels syndicaux en faveur de l'égalité : représentation adaptée

1. Proposition

Le travail effectué par les secrétaires syndicaux dans les régions en faveur de l'égalité des genres doit être prévu pour un total de 100% de taux d'activité et fixé dans les cahiers des charges.

2. Motivation

Les femmes syndicalistes ont contribué durant les dernières décennies à promouvoir au sein des syndicats l'idée que la politique syndicale d'égalité n'était pas purement et simplement une affaire de politique des femmes. Dans les syndicats comme dans d'autres organisations, les rapports mutuels entre les personnes sont une réalité. Les rapports entre les genres en font partie.

Les meilleurs programmes politiques ne servent à rien si les structures entravent les femmes dans leur travail. Le groupe de travail sur l'avenir des syndicats mis sur pied par l'USS, dans lequel le SEV est représenté, en est arrivé à la conclusion que les femmes – mis à part les migrants et les jeunes – représentent un des plus grands potentiels de recrutement. Il faut des actes pour étayer cette constatation, si le SEV veut véritablement faire des efforts pour le recrutement des membres.

Les tâches qui sont effectuées sans faire partie véritablement d'un cahier des charges souffrent souvent d'un manque de ressource pour leur réalisation et en conséquence, elles sont négligées ou accomplies de manière superficielle. Si nous voulons obtenir des résultats sur le long terme, les demandes spécifiques aux genres doivent être traitées de manière visible et durable. Sinon le danger pour le SEV est que le potentiel de membres féminins – avant tout dans le domaine des prestations – se tourne vers d'autres syndicats.

Pour conclure, nous faisons remarquer que le traitement des revendications syndicales soi-disant spécifiques aux femmes, comme par exemple l'égalité des salaires, la conciliation entre vie professionnelle et familiale, etc. ne se fait pas seulement pour avantager les femmes mais toute la population active.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition pour examen.

- La demande est fondée mais c'est aussi une question de ressources (pourcentage de postes). Il faut examiner dans quelle mesure il serait possible de dégager un pourcentage de 100% en tenant compte de l'état des postes et de la répartition actuelle des dossiers.

4. Décision

accepté

refusé

8 Proposition au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Section TS Winterthur / comité central VPT
N° de la proposition	K11.001
Responsable	Barbara Spalinger

Démission du SEV : envoi de la lettre de démission directement au secrétariat central SEV

1. Proposition

Modification du chiffre 6.1 des statuts SEV :

La démission ne peut avoir lieu que pour la fin d'une année civile, en observant un délai de résiliation de six mois (art. 70 CCS). La démission doit être notifiée par lettre recommandée au secrétariat central du SEV.

2. Motivation

La pratique montre que les démissions du SEV sont traitées de différentes manières par les sections ou les régions. Le secrétariat central SEV n'est donc pas toujours au courant de tout ce qui se passe et n'est pas en mesure d'établir des statistiques objectives.

Avec la modification des statuts demandée, le secrétariat central SEV est tout de suite informé d'une démission et peut effectuer les démarches nécessaires et informer les sections ou les régions.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

4. Décision

- accepté
 refusé

8 Proposition au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Section PV Winterthur-Schaffhausen
N° de la proposition	K11.006
Responsable	Rudolf Hediger

Hausse de la limite de commande des chèques REKA

1. Proposition

Les membres SEV peuvent commander auprès du SEV deux fois par année des chèques REKA pour une valeur maximale de CHF 600.- par commande et bénéficier ainsi du rabais.

2. Motivation

Diverses autres organisations et entreprises octroient à leurs membres, resp. à leur personnel des rabais allant jusqu'à 10 pour-cent sur les chèques REKA, avec la possibilité de retirer une plus grande quantité de chèques qu'au SEV. Le SEV octroie actuellement des chèques REKA à ses membres pour un montant maximum de CHF 600.- par année. A cause de la perte constante du pouvoir d'achat des pensionnés, mais aussi des actifs, le rabais actuellement octroyé de 7 pour-cent ne représente plus la même valeur qu'à l'époque où ce rabais a été instauré.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition pour examen.

- Le SEV donne un rabais de sept pour-cent sur les chèques Reka financé par les cotisations des membres.
- Une extension durable des prestations doit pouvoir se baser sur un financement correct par les cotisations des membres. En cas de bon résultat annuel, il devrait être possible d'étendre cette prestation dans le sens de la proposition, pour une durée limitée à une année. Ceci va aussi dans le sens du recrutement et de l'encadrement des membres.

4. Décision

- accepté
- refusé

8 Proposition au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Commission centrale TS
N° de la proposition	K11.002
Responsable	Barbara Spalinger

Organisation du comité SEV

1. Proposition

Le comité SEV se compose de 21 membres. La réglementation concernant la désignation de membres remplaçants doit être supprimée du règlement de gestion (chiffre 10.2).

2. Motivation

Le comité SEV est l'organe stratégique du SEV. Dans la plupart des objets traités, la confidentialité est de mise. Les membres du comité décident sur les questions stratégiques du SEV. Cette responsabilité ne peut pas être déléguée.

La solution avec des membres remplaçants n'a pas fait ses preuves et doit être annulée.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande de rejeter la proposition.

- Les expériences ne permettent pas à ce jour de tirer des conclusions.

4. Décision

- accepté
 refusé

8 Proposition au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Commission centrale TS
N° de la proposition	K11.003
Responsable	Barbara Spalinger

Réglementation du droit de vote au comité SEV

1. Proposition

Chaque sous-fédération et chaque commission ne dispose plus que d'une voix au comité SEV.

2. Motivation

Le droit de vote actuel est similaire au droit de vote des actionnaires. Le droit de vote des sous-fédérations (règlement de gestion SEV, chiffre 10.3) se base sur le nombre de membres à cotisation entière.

La pratique montre que ce droit de vote est source d'injustices et peut défavoriser les auteurs de propositions.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande de rejeter la proposition.

- Il faut tenir compte de la grandeur des sous-fédérations pour définir la pondération des voix.

4. Décision

- accepté
 refusé

8 Proposition au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Commission de migration SEV
N° de la proposition	K11.022
Responsable	Rudolf Hediger

Centralisation des caisses des organisations internes du SEV

1. Proposition

Les caisses des organisations internes du SEV doivent être organisées de manière centralisée. Les caisses des sections et des sous-fédérations doivent être transférées dans une caisse centrale qui doit servir aux dépenses des sections, des sous-fédérations et des commissions.

2. Motivation

Dans les caisses des sections s'est amassée parfois une grande fortune qui sommeille dans bien des cas. Cette fortune doit être administrée de manière professionnelle et utilisée pour le travail syndical.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande de rejeter la proposition.

- L'autonomie des organisations internes doit être conservée.

4. Décision

- accepté
 refusé

8 Proposition au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Section LPV Vaud et Bas-Valais
N° de la proposition	K11.019
Responsable	Rudolf Hediger

Caisse de pensions du SEV

1. Proposition

Nous proposons que la caisse de pensions du SEV passe de la primauté des prestations à la primauté des cotisations.

2. Motivation

Le syndicat a, pour l'instant, une situation financière acceptable, mais notre président Giorgio Tuti a, à plusieurs reprises, mis l'accent sur le fait qu'elle peut se dégrader rapidement en cas de conflits (grèves, action diverses) ou à cause de l'érosion des membres.

Nous proposons d'anticiper et de commencer par changer le système de la caisse de pensions SEV et de passer du système de primauté des prestations à celui de primauté des cotisations.

(Cela a été fait par les CFF pour économiser de l'argent. Il n'y a pas de raison de ne pas faire de même pour le SEV).

3. Prise de position

Le comité SEV recommande de rejeter la proposition.

- C'est le Conseil de fondation de la Caisse de pensions du SEV qui est responsable d'établir le plan de prestations.
- Le Conseil de fondation s'occupe d'ores et déjà de cette problématique et donnera des informations en temps voulu.

4. Décision

- accepté
- refusé