



S-V

Rapport social

2009

2011

2013

2015

2017

2019

2021

2023

Chères et chers collègues,

Tous les deux ans, ponctuellement, à l'occasion du Congrès, nous vous présentons notre rapport social. Ce document est un résumé des activités syndicales et politiques du SEV ainsi qu'une rétrospective sur les changements, respectivement les évolutions à l'intérieur et autour de notre organisation. C'est en le rédigeant et à plus forte raison en le lisant qu'on s'en rend compte: nous avons réalisé énormément de choses et atteint beaucoup d'objectifs. Le bilan est palpable et nous en sommes tous fiers. Nous avons par exemple entretenu et développé nos conventions collectives de travail, notre cœur de métier, et nous en avons conclu de nouvelles. Nous pouvons constater aujourd'hui que, mis à part quelques très rares exceptions, tous nos membres bénéficient de la protection d'une CCT, quelle que soit la branche ou l'entreprise pour laquelle ils travaillent. La tâche n'est pas terminée et nous aurons à lutter sur divers fronts au cours des deux prochaines années. Et il serait faux de se reposer sur nos lauriers. Il s'agira de poursuivre le développement des conventions collectives, de définir les salaires usuels de branche dans le transport transfrontalier, de lutter contre la concurrence et le dumping des bus low-cost, de défendre les rentes dans le cadre de la réforme de la prévoyance vieillesse et d'accompagner les modifications qu'entraîne la numérisation en mettant en place des mesures d'accompagnement pour le personnel. Nous avons encore beaucoup de pain sur la planche. Mais prenons avant tout le temps de revoir

Patrick Lüthy



ce que le SEV a réalisé ces deux dernières années. Nous aborderons l'avenir avec une motivation renforcée. Je vous souhaite une bonne lecture.

Giorgio Tuti, président

Index

RailFit	3
Inventaire des CCT	4
Trafic/sujets sociaux	5
Entreprises	8
Affaires CFF	9
Affaires ETC	11
SEV	15
Personnel SEV	18
Finances	19
Congrès 2015	
Textes d'orientation	20

Impressum

Editeur

SEV – Syndicat du personnel des transports
Steinerstrasse 35
3006 Berne

Rédaction

Peter Anliker, Redacteur SEV, textes: Karin Taglang, Giorgio Tuti, Peter Anliker, Pietro Gianolli, Barbara Spalinger

Traductions

Serge Anet et Marcel Gasser

Mise en page

Jörg Matter, SEV

Photo de Une

Jörg Matter, SEV

Impression

Mittelland Zeitungsdruck AG, Neumattstrasse 1,
5001 Aarau; 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, avril 2017

RailFit 20/30 – le chemin de fer attaqué

«Fit»... cela sonne positif mais justement, le projet RailFit 20/30 des CFF ne l'est pas. Il s'attaque aux conditions de travail du personnel CFF et ses effets seront ressentis aussi par les clients et clientes du rail. Le SEV s'insurge.

Le projet RailFit 20/30 est devenu au fil du temps un très gros «chantier» pour le SEV. Nous avons été alarmés d'emblée après la conférence de presse du 5 novembre 2015 où les CFF ont communiqué pour la première fois sur ce projet. Ils ont annoncé vouloir économiser annuellement 550 millions jusqu'en 2020 et 1,75 milliard jusqu'en 2030. Cet objectif devait être atteint, entre autres, en biffant 900 places de travail. Le SEV s'y est opposé d'emblée car il est en contradiction avec les prévisions d'augmentation du trafic marchandises et voyageurs. Dans sa mise en œuvre, il augmenterait le surmenage du personnel, la déshumanisation des transports publics et mettrait en danger la sécurité. Le 15 juin 2016, le SEV a très largement rendu publiques ses réserves lors de la remise d'une pétition de cheminots CFF au siège principal du Wankdorf; la pétition exigeait l'«enterrement» de RailFit.

Le 22 septembre 2016, une nouvelle conférence de presse des CFF montrait que tout pourrait être pire: les économies se montaient soudain à 1,2 milliard jusqu'en 2020 et on parlait de supprimer 1'400 places de travail. Le SEV informa ses membres dans toutes les parties du pays lors de rencontres suivies par plusieurs centaines de membres. La critique du SEV n'était pas seulement dirigée contre l'approche globale du projet mais aussi contre l'atteinte aux conditions de travail. Les CFF voulaient en effet, de manière unilatérale et sans négociations, reporter pour moitié les cotisations risques de la Caisse de pension CFF sur les collaboratrices et collaborateurs et détériorer les conditions d'octroi de l'invalidité professionnelle. Ces deux modifications

devaient rapporter 30 millions. En outre, les CFF voulaient aussi supprimer le «Rail Check» de 100 francs par année distribué aux pensionné-e-s, ce qui rapportait 1,8 million de plus.

On a touché là à l'essentiel. Le SEV ne pouvait pas accepter une déduction salariale par report de la prime de risque sur les employés sans négociations. La dénonciation de l'accord avec la Caisse de pensions CFF au sujet de l'invalidité professionnelle n'était pas acceptable non plus, pour le SEV c'était une violation de la convention collective de travail.

Afin de protester contre ces mesures, quelque 300 collègues ont rallié le siège des CFF le 22 novembre 2016 pour le début des pourparlers. Quatre tours de négociations ont eu lieu jusqu'au 8 décembre; finalement un résultat acceptable a pu être présenté. Dans l'invalidité professionnelle, il n'y aura pas de détérioration jusqu'en 2022. Plus tard, des modifications ne pourront être introduites que si elles résultent des débats avec la communauté de négociations. Pour les cotisations risques, la disparité a pu être maintenue dès lors que les assuré-e-s n'ont pas à supporter la moitié de la prime, ce que les CFF voulaient à l'origine. Le personnel n'en supportera que le quart alors que les CFF en prendront les trois-quarts en charge. Les coûts d'administration de la CP CFF, payés jusqu'ici par les CFF, seront pris en charge par la caisse elle-même. Le processus de réintégration doit encore être analysé par un groupe d'experts, il sera simplifié et amélioré.

Le 15 décembre, la Commission CCT a accepté ce résultat. Si, dans un premier temps, les plus graves atteintes aux conditions de travail ont pu être contrées, nous ne devons pas croire que nous avons déjà gagné la lutte contre RailFit. Les préparatifs pour les négociations CCT vont commencer en automne 2017. Le SEV sera mis à nouveau à rude épreuve.

Jörg Matter



Les membres du SEV ont manifesté leur opposition à RailFit 20/30 au siège des CFF le 22 novembre 2016

Inventaire des CCT

Les conventions collectives de travail (CCT) sont de plus en plus importantes en tant qu'instrument pour l'application et la défense de conditions de travail correctes. Il est donc pour le moins réjouissant de

constater que le SEV a pu non seulement développer les CCT existantes, mais aussi en conclure de nouvelles.



A bord de l'« Italie », la signature de la CCT CGN en 2016

- **AAGS** Autobus AG Schwyz
 - **Appenzeller Bahnen AG**
 - **AAR bus+bahn** Busbetrieb Aarau, Wynental- 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
 - **ARCC** Transports
 - **BDWM** Transport AG
 - **BLS AG**
 - **BLT** Baselland Transport AG
 - **BRB** Briener Rothorn Bahn AG
 - **BSG** Bielersee-Schiffahrts-Gesellschaft AG
 - **BUS** Ostschweiz AG (RTB Rheintal Bus AG und WilMobil AG)
 - **CFF**
 - **CFF Cargo**
 - **CFF Cargo International**
 - **CGN** Compagnie générale de navigation sur le lac Léman
 - **cj** Chemins de fer du Jura
 - **CP CFF** Caisse de pensions CFF
 - **DB AG** Deutsche Bahn
 - **elvetino**
 - **FART/NLM** Ferrovie autolinee regionali ticinesi
 - **FLP** Ferrovie Lugano-Ponte Tresa
 - **Funicolare** Locarno–Madonna del Sasso
 - **FMA** Force Motrices de l'Avançon SA
 - **FW** Frauenfeld–Wil-Bahn
 - **FB** Forchbahn AG
 - **Historic**
 - **LTSW** Lufthansa Technik Switzerland GmbH
 - **LEB** Compagnie de chemin de fer Lausanne–Echallens–Bercher
 - **LNM** Société de Navigation sur les lacs de Neuchâtel et Morat SA
 - **login** Formation professionnelle
 - **MBC** Transports de la région Morges/Bière/Cossonay
 - **MGB/GGB** Matterhorn Gotthard Bahn, Gornergrat 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
 - **RBS** Autobus Regionalverkehr Bern–Solothurn
 - **RBS** Regionalverkehr Bern–Solothurn
 - **RegionAlps AG**
 - **RhB** Rhätische Bahn
 - **RhW** Rhätia Werte AG
 - **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**
 - **Thurbo AG**
 - **TILO AG**
 - **tl** Transports publics de la région lausannoise SA
 - **TPC** Transports publics du Chablais SA
 - **tpf** Transports publics fribourgeois
 - **TPL** Trasporti pubblici luganesi SA
 - **transN** Transports publics neuchâtelois
 - **Travys SA**
 - **URh** Schweizerische Schiffahrtsgesellschaft Untersee und Rhein
 - **VB** Verkehrsbetriebe Biel
 - **VMCV** Transports publics Vevey–Montreux–Chillon–Villeneuve
 - **zb** Zentralbahn AG
 - **ZSG** Zürichsee Schiffahrtsgesellschaft
 - **ZVB** Zugerland Verkehrsbetriebe AG
- CCT régionales**
- CCT-cadre du canton de Berne (KBU)
 - CCT-cadre du canton de Neuchâtel
 - CCT-cadre du trafic régional à voie normale
 - CCT-cadre pour les entreprises de bus des cantons de St-Gall (SG), Thurgovie (TG), Appenzell Rhodes extérieures et intérieures (AR/AI)
 - CCT-cadre du canton de Vaud
 - CCT-cadre GEST, Groupes des entreprises sous-traitantes des TPG
 - CCT-cadre pour les transports urbains du canton de Zurich
 - CCT-cadre des employeurs des remontées mécaniques du canton de Berne AGV BBB

Des dossiers de politique nationale qui nous mettent au défi

La période sous revue a été riche en initiatives, référendums et luttes électorales qui ont exigé un engagement total du SEV car ils concernaient des questions importantes de la politique sociale ou des transports.

Le SEV a connu des succès divers lors des votations fédérales: l'initiative sur l'impôt successoral a été rejetée le 14 juin 2015 après une lutte engagée et contre les recommandations des syndicats. Le deuxième tube routier au Gothard, manifestement devenu un projet de prestige personnel de la conseillère fédérale Doris Leuthard, a été combattu par le SEV avec l'argument que le rail était en mesure d'acheminer le trafic supplémentaire pendant la fermeture du tunnel autoroutier pour rénovation. Le SEV estimait surtout qu'un second tunnel autoroutier allait engendrer une hausse du trafic et mettrait à mal le transfert des marchandises de la route vers le rail. Le SEV a organisé le 2 février 2016 une journée d'action contre ce projet d'autoroute sous le slogan «Le deuxième tube existe déjà» (sous-entendu le deuxième tube ferroviaire). Hélas, cette fois non plus, les citoyennes et citoyens n'ont pas suivi la position du SEV; ils ont accepté le 28 février 2016 cette modification législative. Par contre la lutte du SEV contre l'initiative Pro Service public, qui malgré son nom aurait affaibli ces services, et contre l'initiative Vache à lait qui voulait attribuer nettement plus de moyens fédéraux au trafic routier, a été couronnée de succès. Pour ces deux objets, les votants ont

suivi la recommandation du SEV qui préconisait le NON. Nous avons par contre malheureusement perdu l'importante votation sur l'initiative AVSplus. Le 12 février 2017, le projet FORTA sur la création d'un fonds pour les routes nationales et pour le trafic d'agglomération a été accepté, contre l'avis du SEV qui recommandait le NON et qui le qualifiait de «demi-vache à lait». Le même jour, il y eut de quoi se réjouir: tout d'abord le projet permettant une naturalisation facilitée pour les étrangers de la troisième génération – un petit projet mais absolument nécessaire – a été accepté. Et le grand succès à fêter, c'est sans conteste celui de la votation sur la réforme de l'imposition des entreprises III (RIE3); dans ce cas aussi, nos adversaires qui prônaient l'acceptation de la réforme argumentaient avec des places de travail menacées en cas de refus. Cette campagne basée sur la peur a toutefois complètement raté son objectif. Les syndicats et les forces progressistes sont parvenus à arracher la victoire, avec un budget dix fois inférieur à celui de leurs adversaires. Une victoire rendue possible grâce à un travail de terrain acharné et via les médias sociaux.

Les élections nationales ont eu lieu en automne 2015 et, au préalable, le SEV a publié à nouveau un «classement des parlementaires», établi cette fois en commun avec Syndicom. Le rapport de force au Parlement a glissé vers la droite, ce qui a provoqué et provoquera encore une augmentation du travail (pour redresser la barre). Il n'empêche que

Bonne participation des membres du SEV à la manifestation en faveur d'AVSplus le 10 septembre 2016



Jörg Matter

les deux conseillers nationaux qui travaillent au SEV (Edith Graf-Litscher, TG, et Philipp Hadorn, SO) ont été réélus, comme aussi le conseiller aux Etats Paul Rechsteiner (SG), président de l'USS, et l'ancien secrétaire SEV Roberto Zanetti (SO). Le secrétaire SEV Urs Huber est premier des viennent ensuite comme conseiller national dans le canton de Soleure.

Manifestations syndicales

Une grande manifestation a eu lieu le 7 mars 2015 pour l'égalité salariale entre homme et femme: les femmes gagnent toujours environ 20% de moins que les hommes pour un travail de même valeur. C'est pourquoi une mise en œuvre rapide et cohérente de l'égalité salariale a été exigée, avec des contrôles; au même moment il s'agissait aussi de donner un signal pour l'initiative AVSplus et contre le projet de réforme de prévoyance vieillesse du Conseil fédéral. Les participants et participantes se sont réunis sur la Schützenmatte et ont marché ensuite sur la Place fédérale. Une bonne manifestation, combative et colorée.

Les festivités du 1^{er} mai 2016 avaient déjà été placées sous le slogan «Luttons ensemble – pour une AVS forte»; le 10 septembre, les syndicats sont revenus à la charge; avec une grande manifestation bien fréquentée, ils ont pu attirer l'attention sur leur revendication, le renforcement de l'AVS, l'œuvre sociale la plus importante pour la Suisse. Pour la fête syndicale et le cortège, les membres SEV ont marché sur Berne en troupes clairsemées. Les organisateurs ont communiqué un chiffre officiel de 20'000 participant-e-s. Avec ses nombreux drapeaux, le SEV était bien visible. Avec la tour sonore du coach des sections SEV Baptiste Morier, bien audible aussi. Le cortège a parcouru la ville jusqu'à l'Aargauerstalden, où il a pu assister aux discours, dont celui de Giorgio Tuti.

Il faut relever que la campagne a permis d'améliorer les connaissances sur l'AVS. 120 «ambassadrices et ambassadeurs» ont été formés et ils ont donné des conférences sur l'AVS lors de 250 réunions. Une brochure informative, présentant la prévoyance vieillesse avec des graphiques, a eu beaucoup de succès. La «campagne au long cours contre l'AVS» menée par la droite depuis un quart de siècle avec son slogan: «Quand je serai retraité, il n'y aura

plus d'AVS!» a pu être quelque peu contrée. Au milieu de la campagne, un Congrès des retraité-e-s a été organisé par le secrétariat régional SEV de Saint-Gall à Rapperswil, comme il y a quatre ans.

Le « choc de l'euro »

L'abandon par la Banque Nationale du taux plancher entre le franc et l'euro (EUR 1 = CHF 1.20) le 15 janvier 2015 est entré dans l'histoire de l'économie comme étant le « choc de l'euro ». Quelques entreprises de transports publics étaient également concernées par cette mesure, surtout dans le fret ferroviaire international et partiellement dans les entreprises orientées vers le tourisme, qui pouvaient craindre objectivement une baisse de leur chiffre d'affaires. Au sein du SEV, des débats ont eu lieu sur les concessions qui seraient acceptables en matière de conditions de travail. Le SEV en avait conclu que ni les baisses de salaire, ni le versement des salaires en euro ne pouvaient entrer en ligne de compte. Concernant le temps de travail, en revanche, des coupes étaient envisageables, mais à la condition expresse que les entreprises y procèdent dans la transparence financière, et qu'il s'agisse de mesures limitées dans le temps et à réexaminer périodiquement. Mais il s'est avéré par la suite que les effets sur le transport de marchandises par le rail n'étaient pas aussi dramatiques qu'on l'avait crain. Dans le secteur touristique, les effets négatifs n'ont pas été perceptibles partout; grâce à des visiteurs issus de marchés alternatifs, on a même assisté parfois à des hausses. Ainsi les Chemins de fer rhétiques (RhB), qui transportent surtout des touristes provenant d'Europe, ont connu une piètre année 2015, tandis que le Matherhorn-Gotthard-Bahn a annoncé en 2015 un « été du tonnerre ». De son côté, le Zentralbahn a enregistré un accroissement de la demande de 23%. Quant au tourisme hivernal, le manque de neige doit avoir eu sur la saison 2015/16 une incidence au moins aussi forte que l'abandon du taux plancher.

Sabine Käch

SURPRISE A



Loi sur le transport des marchandises

La révision totale de la Loi sur le transport des marchandises a déjà fait l'objet d'un compte-rendu dans le dernier rapport social. Elle a aussi constitué un gros morceau politique au cours de la période sous revue. Le résultat des délibérations du Conseil national était aussi mauvais que ce que le SEV craignait: la Commission des transports et des télécommunications du Conseil national (CTT CN) avait déposé une motion qui a été acceptée et qui disait que le domaine du transport des marchandises devait être transformé en entreprise indépendante. La desserte de base ne devait plus être l'objet d'un mandat constitutionnel. Le SEV a réagi le 19 mars 2015 par un communiqué de presse, avec un certain succès: le Conseil des Etats a traité cette loi en été 2015 en tant que deuxième Chambre. Il a biffé la motion mentionnée précédemment. Au lieu de cela, sur sa demande, le Conseil fédéral a dû évaluer différentes variantes pour l'avenir de CFF Cargo. Le Conseil des Etats, au contraire du Conseil national, n'a pas voulu alléger l'obligation des CFF d'offrir des prestations en trafic marchandises. La direction SEV s'est fortement engagée dans ce travail de lobbying. Le bilan final est mitigé: on a pu éviter une externalisation mais l'inscription dans le mandat de service public a échoué. Pour le SEV le résultat de cette révision totale est insuffisant.

AU GOTHARD:

LE 2^{ÈME} TUBE EST PERCÉ!



Le comité a dit de manière originale que le 2^e tube autoroutier au Gothard est inutile

Tunnel de base du Gothard

La construction et l'ouverture du tunnel de base du Gothard (TBG) ont été suivies attentivement par le SEV; le Gothard et sa ligne sont en effet des « monuments nationaux » qui jouissent d'une valeur affective pour presque tous les habitants de ce pays. L'intérêt du SEV s'est aussi porté très tôt sur le sort de la ligne de faîte que les CFF, après la mise en service du tunnel de base, veulent exploiter comme une ligne régionale avec des trains non accompagnés. Le personnel des trains voit cela comme un risque important en cas de panne et il revendique un double accompagnement des trains. Le Gothard a éveillé aussi l'intérêt de compagnies comme le BLS et le SOB qui ont manifesté ouvertement leur volonté de reprendre la ligne de faîte après l'ouverture du TBG et de présenter un concept d'exploitation plus intéressant que celui des CFF.

La fermeture du dépôt d'Erstfeld était annoncée depuis longtemps, dès lors que la suppression du trafic marchandises par la ligne de faîte allait rendre superflues les doubles-tractions. Cette fermeture est une perte amère pour ce « village de cheminots » et pour les mécaniciens qui y étaient stationnés. Tous le personnel concerné a toutefois retrouvé une nouvelle place de travail. Et le chemin de fer ne disparaît pas complètement d'Erstfeld; ce village vaudra toujours le voyage pour les fans de chemin de fer, son attractivité augmentera même: d'une part CFF Historic proposera des voyages-événements sur la rampe nord de la ligne de faîte du Gothard, dans le cadre du projet « Swiss Rail Parc St-Gothard »; d'autre part le dépôt ferroviaire d'Erstfeld verra naître, à côté des véhicules historiques, une exposition avec des visites scénarisées et thématiques à travers la remise.

SEV vs OFT

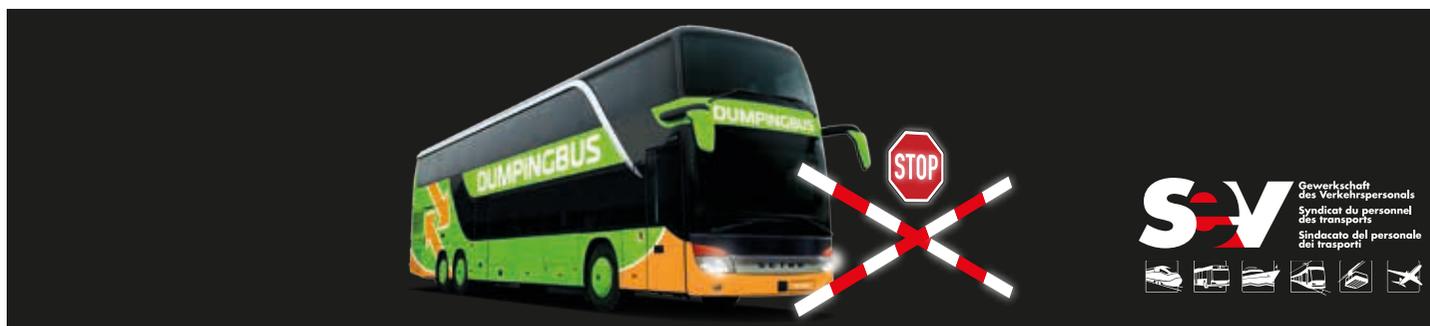
La « Vision 2030 » de l'Office fédéral des transports (OFT) n'est pas très populaire au SEV. La VPT a voté une résolution dans laquelle les membres s'élèvent contre le délire de la libéralisation, la foi aveugle dans le marché, la dégradation du service public, la mise en concurrence de la route contre le rail, la reprise « sans se poser de question » des paquets ferroviaires de l'Union européenne et la péjoration des conditions de travail dans les transports publics. Dans sa réponse, le directeur de l'OFT a fait état de sa foi en la concurrence. Il ne s'est pas prononcé sur les questions de fond, sur la résistance contre la privatisation et sur le démantèlement des conditions de travail qui menace. Il a terminé par les phrases suivantes: « Nous persistons à considérer le dialogue constructif avec et entre les partenaires sociaux comme un pilier précieux pour le développement du système des transports publics en Suisse. Nous vous remercions sincèrement pour votre engagement en faveur d'un service public fort et pour de bonnes conditions de travail. »

Le personnel a apprécié ces mots sympathiques mais il voulait aussi voir du concret. La prochaine occasion se présenta le 28 mai 2015 au Kursaal de Berne, lors du Congrès SEV. C'est justement Peter Füglistaler qui était invité comme orateur et on attendait ses mots avec impatience. Auparavant déjà, le mécontentement avait pris de l'ampleur car l'OFT avait justifié les salaires de dumping de Crossrail (voir page 8). Peter Füglistaler a défendu devant le Congrès la vision 2030 et a soutenu que la libéralisation est « impartiale ». « Libéraliser peut aussi avoir ses bons côtés ». Il a déclaré, au sujet des salaires Crossrail: « Je suis curieux de l'avis des tribunaux. » Le discours du directeur de l'OFT n'a pas laissé les délégué-e-s sans voix. Leur action lors de l'entrée de Füglistaler – ils ont mis des pèlerines et ont ouvert des parapluies pour montrer qu'ils « sont sous la pluie » – a trouvé un écho réjouissant dans les médias, à l'instar du Congrès.



Le président de la LPV, Hans-Ruedi Schürch, a vu rouge au Congrès

Bus longue distance



Les bus longue distance existent depuis longtemps en Suisse, mais il s'agissait jusqu'à présent exclusivement de cars qui offraient des trajets en Espagne, au Portugal et dans les Balkans. Mais depuis que, dans les pays qui nous entourent, les bus longue distance connaissent un essor considérable dans le transport intérieur, ce thème a gagné en actualité également en Suisse. Des compagnies d'autocars étrangères, mais parfois également suisses, envahissent le marché. Avec leurs offres extrêmement bon marché, elles entendent concurrencer le trafic ferroviaire grandes lignes, ce qui est intéressant pour la clientèle qui attache moins d'importance au confort et à la durée du trajet. En Suisse, les compagnies étrangères sont soumises à une interdiction de cabotage, mais c'est une mesure qui peut être aisément contournée. En 2016, le plus grand opérateur, et aussi le plus agressif sur ce marché, a été l'entreprise allemande Flixbus, qui a d'ores et déjà éjecté du marché beaucoup de ses concurrents allemands. Flixbus est également actif en Suisse et, selon des articles de presse, aurait déjà détourné des chemins de fer suisses un million de clients. Ce qui est particulièrement choquant, c'est que Flixbus ne gère lui-même aucun bus: il fait effectuer tous ses trajets par des sous-traitants, ce qui lui permet de faire assu-

mer par d'autres le risque de l'entrepreneur. Il n'est pas non plus tenu de démontrer que ses offres très bon marché sont rentables, puisque le transport est cédé à d'autres. Ceux qui pâtissent le plus de ce système sont à coup sûr les chauffeurs engagés par des sociétés tierces, qui sont contraints de travailler à des conditions misérables. La population non plus n'a aucun intérêt à ce que les trajets longue distance des CFF soient massivement concurrencés, elle qui a voté pour des chemins de fer forts en plébiscitant le projet ferroviaire FAIF. D'autant plus qu'il s'agit d'une concurrence déloyale non seulement au niveau des conditions de travail, mais aussi au niveau de l'infrastructure, un autocar à longue distance n'en payant que l'infime fraction d'une fraction.

A plusieurs niveaux, le SEV lutte contre ces évolutions et exige de l'OFT qu'il procède à des contrôles serrés, au lieu de remettre en cause le système suisse des transports publics en lançant des «ballons d'essai visant à le libéraliser». Le 8 décembre, le SEV a mené à Zurich et à Genève une action intitulée «Flixbus – Dumpingbus», dont la presse s'en est largement fait l'écho. Ainsi, le public a pu être sensibilisé à cette problématique. Notre campagne n'en est qu'à ses débuts, nous sommes à la veille d'un long combat.

Le SEV a brandi cette banderole le 8 décembre 2016 aux gares routières de Zurich et Genève

Crossrail

Bref retour en arrière: au printemps 2014, l'opérateur de transport de marchandises Crossrail, dont le siège se trouve à Muttenz, a manifesté son intention d'engager désormais à Brigue une partie des conducteurs de locomotive de sa filiale italienne, avec des contrats de travail suisses. Il leur proposait des salaires de 3'350 francs, au terme d'une formation complémentaire. La réaction du SEV ne s'est pas fait attendre, obligeant Crossrail à revoir son «offre» à la hausse et à proposer 3'600 francs. Un montant insuffisant et inacceptable, au vu des standards helvétiques. Comme Crossrail refusait ne fût-ce que d'avoir un entretien avec le SEV, celui-ci a exigé de l'OFT qu'il retire à Crossrail son autorisation d'accès au réseau. Sur quoi l'OFT a mandaté une étude, présentée en janvier 2015, qui arrivait à la conclusion (souhaitée par l'OFT) que le transport de marchandises par le rail se subdivisait en deux branches: le transport intérieur et le transport transfrontalier. Les salaires de ce secteur transfrontalier devaient s'aligner sur les salaires européens, raison pour laquelle les salaires proposés par Crossrail étaient usuels

dans cette branche et qu'il n'y avait pas lieu de lui retirer son autorisation d'accès au réseau. Le SEV considéra cette réponse comme une déclaration de guerre et fit recours contre cette décision de l'OFT auprès du Tribunal administratif fédéral (TAF). Le 15 décembre 2015, le TAF décidait que, en matière de normes dans cette branche, l'OFT devait s'aligner sur les entreprises helvétiques. Et il renvoyait l'affaire à l'OFT pour qu'il modifie sa décision dans ce sens. Le SEV avait donc gagné une bataille. Mais hélas, l'histoire ne s'est pas arrêtée là. En effet, l'OFT s'est à nouveau prononcé en faveur de Crossrail, en s'appuyant cette fois sur une obscure combinaison de calculs du salaire moyen, de considérations sur le pouvoir d'achat et de comptage kilométrique. Le résultat de ces calculs aussi savants qu'originaux, déclarait l'OFT, c'est que les salaires incriminés étaient usuels dans cette branche. A nouveau débouté, le SEV fit alors une nouvelle fois recours auprès du TAF. Mais Crossrail a depuis longtemps baissé pavillon, et il n'y a plus un seul conducteur de locomotive italien sous-payé à Brigue, raison pour laquelle il demande

aujourd'hui le classement de la procédure, celle-ci étant devenue sans objet.

Même si aujourd'hui le Tribunal administratif fédéral n'en dira pas plus à ce sujet, il y a fort à

parier que cet étrange calcul visant à montrer que ces salaires ne divergent pas des habitudes de la branche, n'est pas dénué d'objet, lui. Le SEV reste mobilisé!

Officine de Bellinzone: entre craintes et espoir

Au Tessin, les vicissitudes des «Officine», les ateliers CFF de Bellinzone, soulèvent toujours un grand intérêt dans le public. Ces derniers mois, c'est le recul des mandats d'entretien qui a constitué la pomme de discorde. Les CFF ont laissé tomber ces mandats en-dessous des quantités garanties dans l'accord de 2013.

Cette année-là, le «Centre de compétences pour une mobilité et une technique ferroviaire durable» a été créé aux ateliers CFF de Bellinzone avec la promesse de donner à nouveau des impulsions au secteur industriel du canton. Dans le document qui a conduit à sa création, les CFF avaient promis par écrit «d'attribuer aux Officine Bellinzone un volume d'entretien analogue à l'actuel pour les prochaines années et de s'engager pour une stratégie claire de stabilisation et de développement durable à moyen et long terme» en plus des projets qui devaient permettre de donner de nouvelles impulsions aux Officine et d'optimiser la structure d'organisation en vue d'une augmentation de la productivité.

En réalité le volume de mandats et donc d'occupation a subi les années suivantes un recul de plus de 20%, sans que les CFF donnent pour cela des explications convaincantes ou présentent une stratégie qui laisse entrevoir un futur solide.

En automne 2015, le personnel s'est ouvert de ses craintes devant le Grand Conseil tessinois. Dans les mois qui ont suivi ont eu lieu des négociations dans un climat tendu mais elles n'ont pas été très productives. Ce n'est qu'à la fin du printemps 2016 – peut-être déjà sous l'influence de la prochaine ou-

verture du tunnel de base du Gothard – que les CFF ont envoyé un signal d'ouverture en confiant aux Officine l'assainissement des dessous de caisses de rames Flirt qui présentaient des dégâts de corrosion. Bien que ce mandat ne représente qu'un volume de travail limité, il était doublement important: il montrait que les Officine pouvaient s'occuper de rames automotrices – ce que les CFF avaient nié pendant des années – et finalement l'espoir renaissait que les Officine ne soient pas confinées à des activités dans le domaine marchandises, ce qui ferait croître le nombre de mandats.

Mais le désaccord sur le volume de travail reste et les travaux sur les Flirt ne suffisent pas à inverser une tendance voulant qu'à Bellinzone on entretient avant tout de vieux véhicules rouillés, bientôt bons pour la casse. On attend toujours la formulation d'une stratégie qui assurerait à long terme une occupation suffisante aux Officine – l'an dernier il y a même eu des rumeurs de délocalisation des ateliers. Les CFF ont contribué à cette psychose en publiant un petit livre «Vision et Visions au Tessin», de Hanspeter Gschwend, dans lequel un sosie de leur CEO rencontre le président de commune de Bellinzone à la fin du 19^{ème} siècle et discute avec lui d'une possible délocalisation.

Le moins qu'on puisse dire, c'est que le destin d'un atelier qui compte plus de 400 postes de travail et qui est d'une grande importance pour tout le canton aurait mérité une discussion fondée sur de toutes autres bases.

Pietro Giamoli



L'incertitude règne toujours
aux Officine

Autres Affaires CFF

Travailleurs temporaires

Voilà un succès syndical qui a évolué en scandale: la CCT CFF signée à fin 2014 mentionnait que les collaboratrices et collaborateurs temporaires qui travaillent depuis au moins 4 ans aux CFF devaient recevoir un contrat fixe. En effet, les travailleurs temporaires pâtissaient d'une insécurité permanente et, de plus, leurs salaires étaient moins bons que ceux des employés fixes. Cette disposition devait être réalisée dans les deux ans après sa mise en vigueur.

Les CFF l'ont toutefois interprétée à leur manière, contrairement à la formulation claire de la CCT: il ne pouvait y avoir d'engagement fixe «que si nous avons des postes fixes libres». Plus encore: le SEV a illustré une série de cas dans lesquels des temporaires présents depuis de nombreuses années ont soudain été licenciés ou n'ont plus reçu de nouveaux mandats de travail. C'était de toute évidence pour ne pas devoir les embaucher en fixe. Après l'intervention du SEV, les CFF ont trouvé une nouvelle feinte: les employés temporaires n'ont pas été engagés en fixe après 4 ans, comme le voulait l'esprit de l'accord, ils ont été licenciés par l'entreprise d'intérim sur demande des CFF peu de temps avant qu'ils atteignent le délai. Les CFF avaient ainsi perverti l'objectif de la convention qui était de protéger les temporaires. Ce qui était particulièrement choquant, c'est que cette manière de faire n'était pas seulement appliquée par des supérieurs trop zélés mais qu'on a pu la constater plus ou moins dans tout le pays.

Les personnes touchées ont récolté des signatures pour une pétition qui a été remise par une délégation SEV de haut niveau au chef du personnel CFF Markus Jordi. Par la suite, les CFF ont déclaré qu'ils allaient «adapter» leurs propres directives afin qu'elles ne soient pas appliquées aussi strictement. Ils ont aussi promis de renoncer à l'avenir à des licenciements qui n'ont pour but que d'éviter un engagement fixe.

CFF Infra

CFF Infra vit au rythme des réorganisations depuis des années, auxquelles en succèdent d'autres quelques années plus tard. Avec les projets de démantèlement, les «analyses de faisabilité» et maintenant RailFit, c'est la fièvre de la réorganisation permanente chez CFF Infra. A chaque coin, on trouve des projets avec du personnel touché par des démantèlements, des transferts de places de travail ou des changements de cahiers des charges. Sans pouvoir en voir la fin. Le SEV joue les pompiers partout.

Il a régné un «grand chaos» dans la saisie du temps de travail à CFF Infra Maintenance. Il y a eu tout d'abord la demande de l'entreprise de supprimer le supplément de temps auquel les collaborateurs ont droit pour des tours de service exceptionnellement longs, également s'ils sont rappelés peu de temps après leur fin de service pour lever un dérangement. Après quelques négociations, CFF Infra a dû constater que cette suppression unilatérale d'un supplément n'avait aucune chance face à la CCT. Mais, ceci dit, le problème n'était de loin pas encore réglé: le système très complexe des CFF n'est mani-

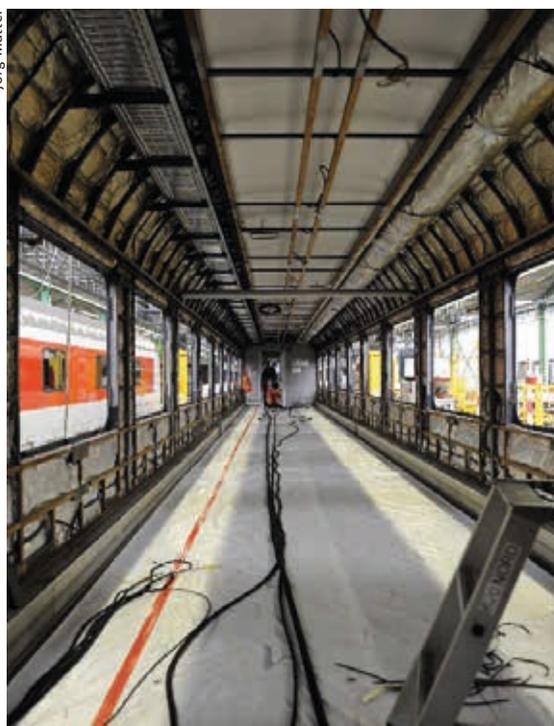
festement pas en mesure de calculer correctement le temps de travail avec les suppléments. Les rapports qui nécessitaient des contrôles et des modifications se sont accumulés au SEV. Il est même arrivé que des rapports soient modifiés après coup au détriment des collaborateurs.

Elections à la Commission du personnel

2015 était l'année des élections pour les commissions du personnel des CFF (CoPe). Le SEV souhaitait naturellement être représenté en nombre dans ces commissions. La bonne moitié des CoPe ont été réélues tacitement. La majorité de ces membres CoPe se sont annoncés via le SEV pour cette tâche importante, quelques-uns ont été proposés par le VSLF ou par transfair. Un très petit nombre se sont annoncés sans le soutien d'un syndicat et ont obtenu un siège. Dans les autres CoPe, des élections de renouvellement ont eu lieu entre le 20 mai et le 12 juin.

Conseil de fondation de la Caisse de pensions CFF

Les élections au Conseil de fondation de la CP CFF ont eu lieu en automne 2016. La liste des syndicats a alors perdu deux des 6 sièges qui sont allés à deux candidats qui s'étaient présentés individuellement mais ont utilisé des moyens non autorisés. Le taux de participation à ces élections a été misérablement faible, probablement aussi parce qu'on ne pouvait voter que via internet. D'autre part, une grande partie des employés CFF (il n'y a que les assurés actifs qui peuvent voter) n'ont pas encore compris l'influence qu'ont les six représentants des travailleurs et travailleuses dans ce conseil paritaire. En raison des irrégularités mentionnées plus haut, le résultat du vote a été cassé et les élections sont répétées.



Jörg Matter

Chez CFF Infra, la Maintenance c'est pour les wagons, pour l'organisation c'est le chaos

Entreprises de transport concessionnaires (ETC)

Durant la période qui fait l'objet de ce rapport, de nombreuses ETC ont procédé au renouvellement de leur CCT. Dans de nombreux cas, les négociations ne se sont pas déroulées dans la sérénité souhaitée. De plus, il y a eu d'autres conflits à gérer. Petit tour d'horizon.

BLS: un partenariat social à rude épreuve

Les négociations CCT lancées en 2015 étaient placées sous le signe d'un nouveau système salarial.

nouveau système salarial, bien qu'en principe aucun besoin de changement ne se soit manifesté, le BLS ne s'est pas montré en mesure d'utiliser sa marge de manœuvre, ce qui remettait naturellement en question l'intérêt de ces négociations. On passa aux rencontres au sommet. Et le maigre résultat d'une année et demie de négociations a consisté en une révision rédactionnelle de la CCT existante – avec maintien de l'ancien système salarial. Beaucoup d'efforts pour un

Karin Taglang



Le BLS donne à réfléchir au secrétaire syndical Michael Buletti

Elle ne se sont toutefois pas déroulées comme prévu. Outre le fait que les collaboratrices et collaborateurs étaient en principe satisfaits du système salarial existant, un premier arrêt a eu lieu après le « choc du franc fort » car elles ont été suspendues par le BLS au profit de « mesures d'urgence ». Tous les collaborateurs devaient faire des sacrifices et le BLS a présenté des scénarios menaçants, pas seulement pour BLS Cargo mais aussi pour la navigation, les trains-autos et le trafic régional. Les syndicats avaient bien quelques points d'interrogation mais ils ont accepté d'entrer en négociations sur un paquet de mesures visant 10 millions d'économies, pour lequel ils se donnèrent, ensemble et en intégrant l'ensemble du personnel, un mandat pour négocier des mesures de durée limitée. Plus de 150 personnes ont pris part à une assemblée et se sont déclarées d'accord avec une augmentation de la durée du travail. Mais peu de temps après, la communauté de négociations a pris connaissance avec quelque étonnement que le BLS laissait tomber son paquet d'économies pour des raisons qui nous échappaient. Nous avons compris l'année suivante: les comptes 2015 ont bouclé sur un bénéfice, à BLS Cargo aussi, et ce n'est pas la première fois que les partenaires sociaux et les travailleurs se sont demandés ce qu'on voulait leur faire gober.

Les négociations CCT ont repris en 2016, marquées par une certaine perte de confiance, ce qui n'a pas facilité les choses. Alors même que les salariés ont élaboré une proposition de compromis pour un

résultat des plus modestes! Et au lieu de procéder à une analyse sérieuse de ces négociations infructueuses, ce qui aurait revalorisé le BLS, il infligea un bon coup de pied dans les tibias des partenaires sociaux. Alors qu'il avait protesté qu'il ne pouvait rien donner, le BLS a annoncé à fin 2016, entre deux tours de négociations salariales, sous le slogan « Du temps pour moi – et ma famille », une amélioration des congés de maternité et de paternité. Il s'agissait d'éléments CCT mais introduits unilatéralement et sans négociations. L'employeur a même rejeté la demande de la communauté de négociations de reprendre ces améliorations dans la nouvelle CCT.

La coupe était pleine. D'entente avec les deux autres syndicats, le SEV a fait appel au Tribunal arbitral en raison de manquements répétés et massifs contre le principe contractuel de bonne foi. Au moment où ce rapport social est rédigé, le jugement n'est pas encore tombé. On peut dire aujourd'hui que le processus visant à restaurer la confiance avec le BLS sera long et complexe si on veut rétablir un partenariat social mis à rude épreuve.

Chemins de fer rhétiques (RhB)

Aux RhB, les négociations pour le renouvellement de la convention d'entreprise se sont déroulées sous la pression du « choc de l'euro ». Néanmoins, les allocations ont pu être revues à la hausse et une indemnité pour service de piquet a été obtenue de haute lutte. En revanche, point négatif, la durée de travail annuelle a augmenté de 6 heures. Il a fallu beaucoup



En 2016, Thurbo et le SEV se mettent d'accord sur une nouvelle CCT

d'efforts pour sauver la semaine de vacances supplémentaire et le temps de travail accessoire pour le personnel de locomotive, de train et de gare. Autre nouveauté: une durée minimale des équipes de 360 minutes pour le personnel de locomotive, de train et de gare, et l'augmentation du nombre minimal de jours libres à 108. Malgré son scepticisme, l'assemblée générale de la section SEV RhB a approuvé la nouvelle convention d'entreprise; mais elle a aussi adopté une résolution dans laquelle elle exige l'annulation de l'augmentation du temps de travail «dès que la situation monétaire l'autorisera». Les négociations salariales de l'automne 2015 avaient été dominées par les malaises de la caisse de pensions. Mais la réduction du taux technique avait pu être compensée par diverses mesures correctrices, qui ont eu pour effet qu'on a procédé par anticipation aux négociations salariales pour la période 2016-2019.

Thurbo

Chez Thurbo aussi, les négociations ont été mouvementées. L'entreprise, qui se voit comme un employeur attractif, souhaitait certes introduire la cinquième semaine de vacances, mais uniquement si celle-ci était intégralement payée par les employés sous forme d'un accroissement du temps de travail quotidien. Mais cette sorte de congé non payé a été refusée par le personnel. Parallèlement à ces négociations, il y a aussi eu chez Thurbo un débat assez vif sur la hausse des salaires. Comme les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à se mettre d'accord, ils se sont retrouvés devant le tribunal arbitral. Après une passe d'armes coriace où chacun s'est renvoyé la balle, les deux parties ont convenu d'un accord qui prévoit l'insertion dans la CCT de la formulation «Dans la mesure du possible» et qui oblige l'entreprise à faire preuve désormais de plus de transparence dans les chiffres.

En été 2016, de nouvelles négociations sur la CCT ont eu lieu, avec pour point essentiel la refonte globale du système salarial et une augmentation générale des revenus de 0,1%. Concernant les vacances, le statu quo prévaut: la cinquième semaine doit être compensée par la suppression de 5 jours libres, et

le temps de travail annuel est augmenté d'une heure. Le congé paternité passe de 2 à 10 jours et le congé maternité de quatre mois à 18 semaines. Le régime des heures supplémentaires a été revu: au terme des périodes de décompte, il est possible de se faire payer ces heures ou de les transférer sur un compte-épargne temps; ce compte répond à une revendication du personnel.

SOB

Au SOB, les négociations sur la CCT ne se sont pas déroulées sous les meilleurs auspices. Il était question d'un nouveau système salarial, mais celui-ci n'a pas été accepté par le personnel, et dans un premier temps tout est resté comme auparavant. Après l'échec des négociations salariales 2016, une controverse plutôt bizarre s'est installée: la CCT prévoit en effet que dans ce genre de cas, la clause de paix sociale est suspendue. En recourant à de gros moyens juridiques, la direction a essayé de prouver que cet article de la CCT n'était pas applicable dans ce cas de figure, mais sa tentative a échoué. Au milieu de 2016, après de nouvelles négociations, les parties sont parvenues à s'entendre sur un nouveau système salarial qui, contrairement au premier projet, englobe l'intégralité du personnel. Il apporte désormais à tous les employés de meilleures perspectives salariales et, en partie, des classes plus élevées dans la grille salariale.

TPG

Après la grève de fin 2014, la direction avait accepté de conserver en l'état les effectifs de personnel pendant toute la durée du contrat de prestations (2015-2018). Les nombreux arrêts-maladie dus au stress et à la mauvaise planification du travail ont incité le SEV à exiger 100 chauffeurs supplémentaires. Comme la direction de l'entreprise n'entreprenait aucune démarche sérieuse pour accroître les effectifs, en été le personnel a menacé une fois de plus de recourir à des mesures de lutte. Depuis la grève de fin 2014, la direction devrait pourtant savoir qu'il ne s'agit pas de paroles en l'air! Un sondage du SEV au sein du personnel a eu pour résultat un appel aux employés

Le SEV se mobilise à nouveau contre les détériorations aux tpg

à ne plus venir travailler les jours de repos, afin que la pression soit bien visible. Les employés s'élevèrent également contre une initiative qui exige une augmentation du pourcentage des sous-traitants, car les conditions de travail chez les sous-traitants sont nettement inférieures à celles des TPG, une situation qui péjore leurs propres conditions de travail.

TL

Le personnel des Transports publics lausannois (TL) a lutté pendant plus de six mois contre le salaire au mérite que la direction a voulu lui imposer dans le cadre des négociations CCT. Après d'innombrables rondes de négociation et diverses actions, la base a rejeté, fin 2015, le projet de CCT à une écrasante majorité. La direction a donc finalement abandonné son projet de grille salariale. Une brève période de gel, durant laquelle le dialogue était rompu, a fait place au dégel. Actuellement, de nouvelles négociations sont en cours pour l'instauration d'un nouveau système salarial susceptible de répondre aux attentes des employés. Un heureux dénouement semble donc du domaine du possible.

Elvetino

Elvetino, filiale à 100% des CFF et exploitante des minibars, avait cherché à maintes reprises, ces dernières années, d'innover et de trouver des solutions d'avenir. Survenue début 2016, la nouvelle annonçant l'arrêt complet des minibars pour la fin de 2017 en a donc surpris plus d'un. Elvetino s'était déjà défait de ses bars à café dans les gares. Le SEV a exigé d'Elvetino une garantie d'emploi pour le personnel concerné et des offres de recyclage. Il a fallu la menace de porter l'affaire devant le tribunal arbitral pour que la direction s'exécute. Tous les employés

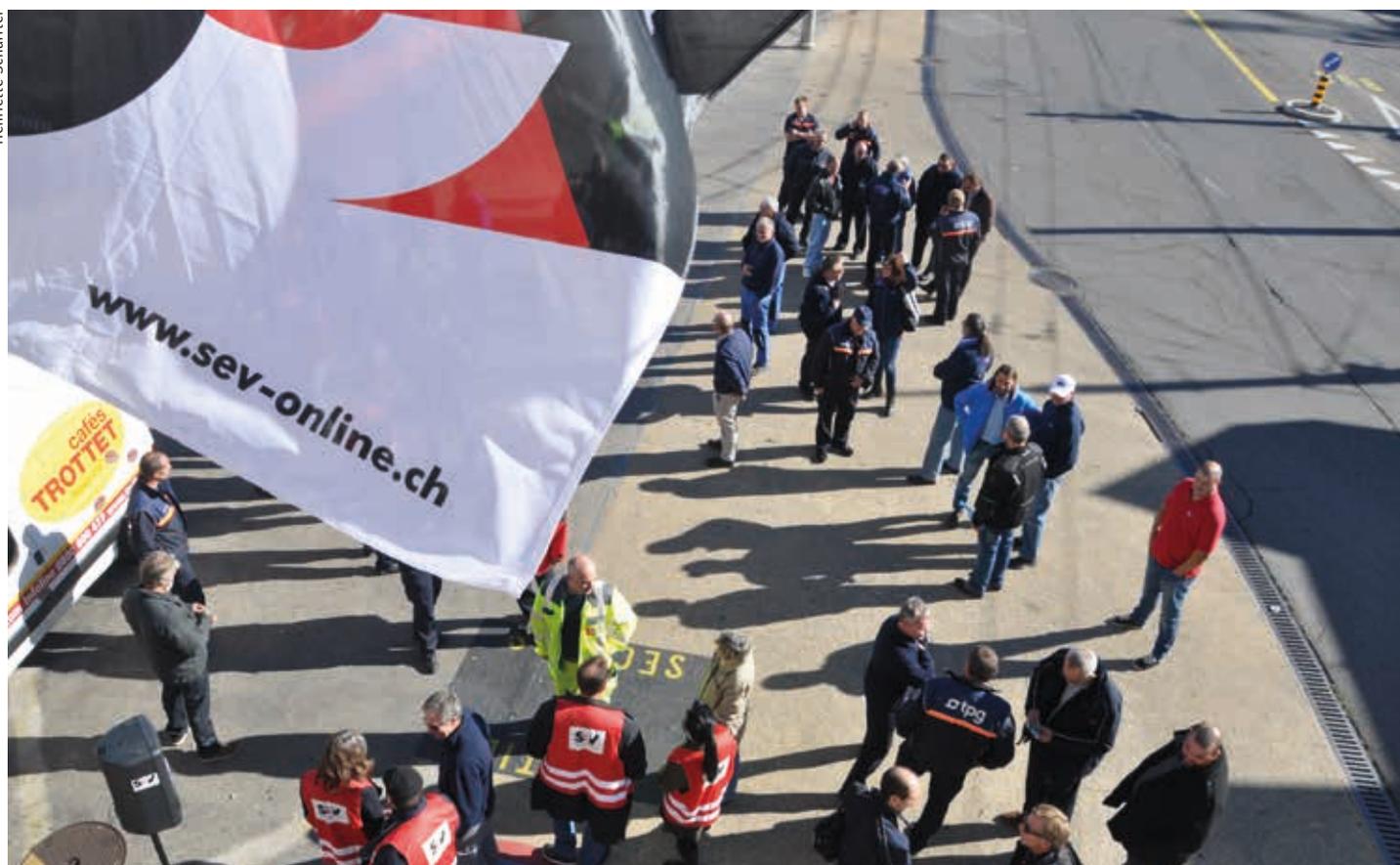
se verraient proposer un nouvel emploi, et le personnel auxiliaire un emploi fixe. Sur les 65 personnes occupées aux stands Segafredo, toutes ont retrouvé un emploi, à part quelques rares employés pour lesquels cela n'a pas joué et qui ont reçu une indemnité de départ.

Diverses entreprises

Les Transports Martigny et Régions SA (TMR) sont la dernière entreprise de TP de Suisse romande à ne pas disposer de CCT. Le personnel réclame une telle CCT depuis dix ans, mais jusqu'ici ses requêtes ont toujours été rejetées. Avec une action fin janvier 2016, le SEV et la section VPT TMR ont relancé le processus, histoire de mettre fin à ce cas très particulier. Dans un premier temps, la direction a annoncé qu'elle «étudiait la demande à l'interne».

Les choses sont allées bien plus vite pour le renouvellement de la CCT des **Appenzeller Bahnen (AB)** et du **Frauenfeld-Wil-Bahn (FWB)**. Ici aussi, la question tournait autour du nouveau système salarial. Le congé paternité a été prolongé de cinq jours et les indemnités ont été légèrement augmentées. A relever que les négociations se sont déroulées «dans un climat de confiance et de respect réciproques».

Aux **Chemins de fer du Jura**, la CCT a été renouvelée dans un climat constructif. Elle règle tout particulièrement la procédure en cas d'arrêt-maladie du personnel. En 2015, la CCT des **Zugerland Verkehrsbetriebe** avait également nécessité une refonte. Les partenaires se sont mis d'accord sur les points suivants: introduction de deux jours de vacances supplémentaires, augmentation de l'indemnité pour travail dominical, augmentation du salaire minimal et légère baisse du salaire maximal.



A la compagnie **FART**, à Locarno, la situation des chauffeurs de bus était devenue intolérable. L'entreprise doit faire face à un taux d'absentéisme record, alors que parallèlement elle persiste depuis des années dans son refus de mettre en place la planification annuelle pourtant exigée par la loi. Aux interventions du SEV et aux demandes d'introduction d'un système de gestion des absences, la FART a répondu qu'elle n'était pas en mesure de mettre en place une planification annuelle, parce qu'elle était une entreprise touristique. La coupe étant pleine, les chauffeurs ont confié au SEV le mandat d'introduire auprès de l'OFT une procédure de règlement des litiges, ce qu'il a fait. Sous la pression de l'OFT, qui a invité les parties à une discussion, et grâce à la nomination d'un nouveau directeur entré en fonction début 2017, la FART s'est déclarée prête à introduire, à titre d'essai, une planification trimestrielle dont l'évaluation incomberait conjointement aux partenaires sociaux. Le SEV est d'accord de suspendre la procédure, pour autant que la FART affiche une volonté réelle d'introduire enfin une planification annuelle. On ne peut que remercier ici le personnel pour sa patience!

CFF Cargo International

Sous la pression du franc fort, la productivité a augmenté à CFF Cargo international faisant passer dès février 2015 la durée quotidienne du travail de 492 à 510 minutes. En 2016, cette durée a passé à 504 minutes et en 2017, on est revenu à la durée du travail selon CCT soit 492 minutes. En contrepartie, les syndicats ont obtenu pour tous les collaborateurs une garantie de salaire et de place de travail jusqu'à fin 2017. De plus il a été convenu de verser une prime de 1.7% du salaire annuel.

Navigation

Le personnel de la **Société de navigation du lac de Zürich (Zürichsee-Schiffahrtsgesellschaft ZSG)** bénéficie enfin, depuis 2015, d'une convention d'entreprise. Les négociations duraient depuis 2009. Dans



la branche de la navigation, il n'existe désormais plus que deux entreprises sans CCT: la SGV à Lucerne et la SBS à Romanshorn.

La **Compagnie générale de navigation sur le lac Léman (CGN)** devait procéder au renouvellement de la CCT. Le succès le plus important est une augmentation salariale de 40 francs pour tous les employés. Mais cette concession a un prix: en contrepartie, les employés s'engagent en effet à renoncer à toute revendication salariale ces trois prochaines années.

URh

La Société de navigation sur l'Untersee et le Rhin (Schiffahrtsgesellschaft Untersee und Rhein, URh) se débat dans de gros problèmes financiers qui l'ont obligée à faire appel à un assainisseur. Celui-ci a pris des mesures drastiques; prié d'accorder un prêt, le canton de Thurgovie a accepté de mettre la main à la poche, mais exigé en retour des mesures d'économie sur le dos du personnel. C'est ainsi que l'assainisseur s'en est pris aux conditions de travail de la Société de navigation du lac de Constance, précisément l'une des deux dernières entreprises nautiques à ne pas disposer de CCT! Il y a eu des interventions politiques à ce sujet, et les négociations se sont avérées particulièrement difficiles. Les licenciements dans le personnel nautique ont débouché sur un nombre impressionnant d'heures supplémentaires. Le directeur en personne a dû s'en aller et le SEV s'est trouvé confronté à un négociateur qui ne maîtrisait pas toutes les subtilités de la vie professionnelle quotidienne. A l'unanimité, le personnel a donc rejeté le catalogue des exigences dressé par l'assainisseur. Mais finalement, à la dernière minute, fin 2016, les deux parties sont parvenues à un accord, aux termes duquel le personnel renonçait aux indemnités et acceptait une refonte du système salarial en 2017. Mais la clause de paix sociale est suspendue.

LNM

Il a fallu plus de 15 ans pour que la Société de Navigation sur les lacs de Neuchâtel et Morat (LNM) tienne la promesse faite à son personnel la veille d'Expo.02 de lui octroyer une CCT. Le miracle a eu lieu le 1.1.2015. La joie aurait été entière (relèvement des maxima des classes salariales, allocation mensuelle pour tous les employés titulaires d'un CFC et congé paternité de 10 jours), si ces améliorations n'avaient pas été assombries par une direction notoirement déficiente, avec craintes fondées de mauvaise gestion. Sur l'initiative du SEV, une réunion a eu lieu entre le conseil d'administration et le personnel, lors de laquelle celui-ci a pu émettre sans ménagement ses réserves sur la conduite de l'entreprise. Une enquête externe a été programmée, qui ne fit que confirmer de manière éclatante l'existence des problèmes évoqués, et qui eut pour conséquence le départ du directeur de la LNM, début 2017. C'est grâce au courage et à la solidarité des employés de la compagnie, grâce aussi au soutien du SEV, que la LNM a de nouveau un avenir radieux devant elle!

Communication

Il y a peu de domaines qui ont subi des changements aussi profonds ces dernières années que ceux de l'information et de la communication. Ce n'est pas sans raison qu'on compare ces bouleversements à ceux déclenchés par l'invention de l'imprimerie par Jean Gutenberg. Il y a un demi-siècle a commencé une progression toujours plus importante du flux des informations sur papier alors qu'aujourd'hui, on constate le reflux de l'information et de la communi-

au papier: ils trouveront encore dans le journal l'information qui appartient au papier.

Un changement de personne

Cette grande transformation ne concerne pas seulement ce qui sort de la rédaction, le « produit » du service de la communication; avec le départ à la retraite de Peter Moor qui a marqué la communication SEV pendant plus de 10 ans, qui lui a donné un visage,

une ère a pris fin. Peter Moor, qui avait une formation d'instituteur primaire et avait aussi étudié la politologie durant quelques semestres, a été un journaliste pur sucre: il a travaillé à l'Aargauer Tagblatt, au Solothurner AZ, au journal de la Coop et au journal régional Aargau-Solothurn. Il a dirigé le studio régional d'Olten de la radio alémanique DRS puis a travaillé à la rédaction sportive de la radio. Finalement, il a passé en 2002 aux CFF où il a dirigé la communication interne et a produit le Courrier CFF. Lorsqu'il est arrivé au SEV en 2006 comme chargé de l'information, puis plus tard comme chef de la communication, il a pu faire fructifier un réseau de contacts exceptionnels noués avec les journalistes traitant du rail.

Henriette Schaffter



Changement à la communication du SEV : Peter Moor (à gauche) passe le flambeau à Vivian Bologna

cation imprimées. Le mot magique du moment, c'est « numérique ». Le SEV non plus ne peut pas se mettre complètement à l'abri de cette tendance. Une plus forte numérisation doit, à moyen terme, d'une part nous permettre plus de rapidité, d'autre part améliorer notre contrôle des coûts.

Les besoins des membres sont toutefois toujours au centre des préoccupations. Pour sonder ces besoins, le SEV a organisé un grand atelier à Olten à mi-2016 sous le titre « Journée de la communication ». Les résultats de cette journée sont sans équivoque: les membres veulent une information numérique et de l'imprimé. Les deux ont leur valeur, les deux formes de communication ont leurs forces et doivent pouvoir jouer leur rôle.

Pour le département de communication cela implique un passage de la « Rédaction du journal » à une structure de communication globale qui utilise tous les canaux. Cette nécessaire transformation sollicite tout le monde, du département de la communication à nos organes de milice. Pour les membres, cela signifie aussi que personne ne devra renoncer

Une distinction

En 2016, l'association professionnelle « Journalistes ferroviaires de Suisse » a décerné pour la première fois le Prix des transports publics à Peter Moor pour ses excellents travaux sur les thèmes des TP. Dans l'éloge prononcé à la remise du prix, on peut lire: « Peter Moor-Trevisan, rédacteur en chef du journal contact.sev, a mis en évidence dans l'édition du 5 novembre 2015, avec son reportage « Une nouvelle vie pour Olten, ville des cheminots », la renaissance du site d'Olten comme ville de cheminots. Les gens qui ne sont pas d'Olten et les gens qui ne sont pas cheminots ont pu suivre sans peine cette histoire. Les pages bien illustrées apportent de manière légère beaucoup de détails et d'anecdotes, sans jamais lasser. »

Recrutement

1'800 nouveaux membres – en 2015 pour la première fois, le SEV s'était fixé un objectif chiffré en matière de recrutement. C'est plein d'enthousiasme qu'on y a travaillé. S'il l'objectif n'a pas tout à fait été atteint, les efforts de recrutement ont quand même porté leurs fruits: 1'427 nouveaux membres sont entrés au SEV en 2015. Les sections, lors de plusieurs journées d'action, se sont mobilisées avec le concours de secrétaires syndicaux, des présidents/-es et vice-présidents/-es et des coaches de section pour convaincre autant de collègues que possible d'adhérer au SEV. Le formulaire d'adhésion électronique qu'on peut remplir en ligne depuis fin 2014 a été une facilité tant pour les recruteurs que pour les nouveaux membres.

En 2016 aussi, le SEV a travaillé à recruter de nouveaux membres pour stopper dans une large mesure le recul des effectifs: ensemble nous sommes toujours plus forts. Comme au milieu de l'année on semblait être à la traîne par rapport aux objectifs, le comité a décidé le 19 août que les nouveaux admis ne payeraient pas de cotisation jusqu'à la fin de 2016 – une première dans l'histoire du SEV. La journée de présence et de recrutement du 14 septembre a été placée sous le slogan «Affiliation gratuite jusqu'à la fin de l'année». Mais beaucoup d'actions ont été entreprises en-dehors de la journée nationale: quelques sections ont organisé régulièrement des rencontres sur place pour parler aux non-organisés. Le recrutement demeure un devoir d'une extraordinaire importance; pour des questions financières d'une part et d'autre part en raison du taux d'organisation, de la représentativité. Il en va donc du poids et de la force de frappe du SEV.

Des campagnes spéciales amènent des membres

Il faut évoquer spécialement les efforts de recrutement de la sous-fédération VPT l'année dernière. En plus de la prime de recrutement attribuée aux personnes qui font des adhésions, la VPT récompense aussi les sections. Plus la section a recruté en 2016 et plus la prime pour la caisse de section est élevée. La sous-fédération AS investit aussi dans le recrutement: l'Assemblée des délégués du 25 octobre 2016 a décidé de professionnaliser cette tâche avec un poste à 20%.

Malgré ces gros efforts de recrutement, les statistiques montrent que le SEV continue à perdre des membres. Cette situation est avant tout due aux décès et aux départs à la retraite. Il est important dès lors que le SEV cherche de manière accrue à recruter des collègues jeunes.

Lors du dernier Congrès, au début de l'été 2015, l'action «Je suis aussi ...» a été lancée; dans ce cadre, un jeu de cartes a été édité. Les «paires de membres» figurant sur les cartes à jouer doivent faire remarquer que le SEV est un syndicat pluraliste dans lequel se retrouvent des membres de diverses professions et de diverses entreprises. Le SEV vit de chacun de ses membres: jeune ou moins jeune, homme ou femme, capitaine, employé à la manœuvre, vendeuse de voyages, mécanicienne de locomotives ou collaborateur d'administration, suisse ou étranger, actif ou pensionné: il les faut toutes et tous pour faire le SEV, ils et elles le font vivre!



Le SEV-Info est apprécié par les collègues des ateliers industriels d'Yverdon

Brenscino

L'Hôtel Brenscino, plus que centenaire, est perché au-dessus du village de Brissago, avec une vue extraordinaire sur le Lago Maggiore; il est situé dans un parc de 38'000 m². Il a été acheté à l'époque pour permettre aux membres SEV de passer des vacances à prix abordable. Cependant, les habitudes de vacances et les exigences changent, aussi au sein des syndicats. En outre, l'exploitation d'un hôtel ne fait manifestement plus partie des tâches prioritaires d'un syndicat. Le SEV a donc cherché à vendre l'Hôtel Brenscino comme il avait dû le faire auparavant avec ses autres maisons de vacances; l'«acheteur idéal» a finalement été trouvé: la Caisse suisse de voyages

REKA. Celle-ci va continuer à exploiter l'hôtel, elle prévoit à moyen terme de le transformer en village de vacances. L'avenir touristique est ainsi assuré, les membres du SEV bénéficient toujours de rabais et le personnel a conservé son emploi aux mêmes conditions d'engagement. C'était évidemment un point central dans les longues et exigeantes négociations.



Le SEV a ouvert un secrétariat régional à Olten

Nouveau bureau à Olten

Il n'y a pas que lors de ses actions « Le SEV parmi vous » que notre syndicat cherche à être proche de ses membres pour qu'ils obtiennent rapidement des informations et du soutien en cas de besoin. Comme les « cas spéciaux » se situent chaque fois ailleurs et que souvent il faut étudier des documents personnels ou en échanger, les possibilités de s'entretenir près du lieu de travail ou de domicile des collègues sont indispensables. Le SEV a pu ouvrir un nouveau bureau à Olten (Baslerstrasse 32) qui répond à ces besoins. Il ne s'agit pas d'un véritable secrétariat régional occupé en permanence mais d'un bureau avec deux places de travail et une salle de séance dans laquelle on peut tenir des réunions d'organes SEV (par exemple des comités de section) ou organiser des entretiens entre les secrétaires syndicaux et les membres.

Les trois commissions SEV

La **Commission de jeunesse SEV** est un groupe très actif. Elle organise diverses activités syndicales et culturelles pour les membres de moins de 30 ans; depuis 2016 il y a aussi deux manifestations intergénérationnelles. De plus, le groupe se réunit cinq fois par année pour une séance de coordination et d'information. Ces séances contribuent aussi à la formation continue car un invité présente à chaque fois un thème choisi. La Commission de jeunesse est bilingue et ouverte à tout nouveau collègue intéressé.

La **Commission des femmes** prend une part active aux débats sur divers thèmes de l'égalité et accompagne la mise en application pratique des CCT dans la vie professionnelle de tous les jours. Elle s'engage en outre dans des cercles internationaux et à l'USS. Le thème de l'égalité étant un thème transversal, de nombreux domaines sont concernés et di-

vers sujets doivent être suivis d'un œil attentif. Les femmes SEV se rencontrent cinq fois par année pour une séance de coordination et d'information et organisent une fois par année la Journée de formation des femmes SEV.

La **Commission de migration** s'occupe attentivement de la participation des migrantes et migrants dans la société. Qu'ont-ils actuellement comme possibilités pour s'investir socialement, politiquement et comme salariés? La Commission s'engage en outre pour étendre cette participation au niveau politique (droit de vote actif et passif). En 2017, la Commission prévoit un échange avec les syndicats des pays voisins lors de la Journée de la migration.

Coaching des sections

Le poste d'Elena Obreschkow comme coach des sections était à l'origine limité de mi-2013 à mi-2015. En fonction des très bonnes expériences, ce mandat a été prolongé pour une durée indéterminée. Le poste de coach des sections romandes, prévu dès le départ, n'avait pas pu être occupé faute de candidat ou candidate. Jérôme Hayoz ayant quitté le SEV, la possibilité s'est donnée d'un remaniement de grande envergure: Baptiste Morier, qui n'avait qu'un contrat de durée limitée, a été engagé pour une durée indéterminée pour le coaching des sections et comme secrétaire responsable d'ETC en Suisse romande et Elena a repris des mains de Jérôme le pilotage du recrutement des nouveaux membres.



Elena Obreschkow est restée au SEV en tant que coach des sections

Passages de témoin chez les présidents centraux

La fin de 2016 voit un changement de président central pour trois sous-fédérations.

Werner Schwarzer préside la sous-fédération du personnel des services techniques TS depuis pas moins de 27 ans – même si cette sous-fédération n'existe que depuis moins longtemps que cela. Werner Schwarzer a commencé en 1982 aux CFF, a été président de la Commission d'atelier des ateliers principaux de Zurich, puis vice-président et ensuite co-président de la CoPe Voyageurs. Il a été élu le 1er juin 1989 comme président central de la sous-fédération WAV du personnel des ateliers; après la fusion de celle-ci avec des éléments d'autres sous-fédérations, il est devenu au début de 2000 président central de la nouvelle sous-fédération RM du matériel roulant puis, après la nouvelle fusion de cette dernière avec celle du personnel ouvrier au début de 2009 nouveau président central de la sous-fédération TS des services techniques. En juillet 2017, Werner Schwarzer prendra une retraite anticipée. Pour assurer une

succession sans heurts, Claude Meier a déjà été élu président central TS.

Christian Suter a présidé durant 13 ans la sous-fédération BAU (Travaux). Il est entré aux CFF en 1972 et a été actif avant tout dans le domaine des télécommunications. Il s'est engagé activement dans la sous-fédération du personnel de surveillance et, dès 2000, dans la nouvelle sous-fédération BAU. De 2004 à 2009 il en a été le co-président et il la préside depuis. Il est à la retraite depuis une année; il remet maintenant sa charge. Markus Kaufmann prend sa succession.

Ricardo Loretan aussi a une longue «carrière SEV» derrière lui. Il est entré en 1966 aux CFF où il a travaillé avant tout à la construction des ponts. De 2001 à 2004, il a présidé la CoPe Infrastructure et celle du Groupe. De 1993 à 2008, il était président central de la sous-fédération VPV Personnel de l'administration. Depuis début 2009, il a présidé la sous-fédération des pensionnés PV. Son successeur est Roland Schwager.

Markus Fischer



Les trois présidents centraux sortants: Christian Suter, Werner Schwarzer, Ricardo Loretan

Comité SEV 2015/2016

Changements au sein du comité SEV.

2015

A quitté le comité

- Stefan Bruderer, membre remplaçant, Jeunesse SEV

Nouveaux au comité

- Claude Meier, membre remplaçant, TS
- Janos Jorosch, membre du comité, Jeunesse SEV

2016

Ont quitté le comité

- Andrea-Ursula Leuzinger, membre remplaçante, Femmes SEV
- Roland Schwager, membre du comité, AS
- Béatrice Luisier, membre remplaçante, Femmes SEV
- Antonio Gisondi, membre remplaçant, Migration SEV
- Ricardo Loretan, président central, PV

- Werner Schwarzer, président central, TS
- Christian Suter, président central, BAU
- Bernard Demierre, membre du comité PV

Nouveaux au comité

- Frédéric Nouchi, membre remplaçant, Migration SEV
- Alexander Bringolf, membre remplaçant, AS

... et deux «cas spéciaux»

- Patrick Bellon, membre du comité AS, jusqu'ici membre remplaçant AS
- Luca Meier, membre remplaçant, Jeunesse SEV, est entré en 2016 au comité mais en est sorti la même année.

Personnel

Entrées en 2015

Depuis janvier 2015, Myriam Allemann renforce l'équipe comme traductrice et collaboratrice administrative. En mars, Toni M. Feuz est entré au Secrétariat central à Berne comme secrétaire syndical et en septembre Tony Mainolfi est entré au secrétariat régional de Lausanne dans la même fonction. Angela Moonen-Herzog a commencé en novembre comme collaboratrice administrative au secrétariat régional de Zurich. Nina Beutler (dès février 2015) et Abinaya Rasasekaram (dès août 2015) ont suivi deux semestres de leur formation d'employées de commerce en transports publics au secrétariat central.

Départs en 2015



Beatrice Fankhauser

A fin août, Susanne Frischknecht, collaboratrice administrative au secrétariat régional de Zurich, a démissionné. A fin octobre, Jérôme Hayoz, qui avait travaillé tout d'abord au secrétariat central puis, dès décembre 2014 comme secrétaire syndical au secrétariat régional de Lausanne, a également démissionné. Les deux ont donné une nouvelle orientation à leur carrière. Beatrice Fankhauser, collaboratrice administrative au secrétariat central et à la rédaction, a pris sa retraite en décembre.

Entrées en 2016

Dès août 2016 (jusqu'en janvier 2017) Nicole Bangerter, qui avait effectué une partie de sa formation au Secrétariat central, est revenue au SEV pour remplacer Mirjam Schläfli pendant son congé maternité. Carina Hofer avait aussi connu le SEV pendant sa formation; elle est également revenue en août au secrétariat central comme collaboratrice administrative. Karin Taglang a commencé aussi au mois d'août un

stage d'une durée déterminée au service de la Communication. Quatrième arrivée en août: Kogul Sivakathi a commencé un semestre d'apprentissage au secrétariat central. En octobre, Eileen Häseli a rejoint l'équipe juridique comme collaboratrice administrative et Rahel Weiss a été engagée en décembre pour un renfort intérimaire dans le domaine de l'assistance juridique au secrétariat régional de Lausanne.

Départs en 2016

A la fin de l'année, Gertrud Gasser, collaboratrice administrative à la protection juridique, et Peter Moor-Trevisan (voir page 15), chef du service de la Communication, ont pris leur retraite.



Gertrud Gasser

Changements internes / promotions

En juillet 2015, Elena Obreschkow qui avait un rapport de travail de durée limitée a été engagée fixe comme coach des sections de Suisse alémanique, idem pour Baptiste Morier en septembre 2015 comme coach des sections de Suisse romande. En mai 2016, une nouvelle répartition des tâches a été convenue entre Anja Meierhans et Barbara Michel: cette dernière est maintenant spécialiste à la documentation et Anja est spécialiste polyvalente et enregistrement. Vivian Bologna a été promu de rédacteur de contact. sev à chef du service de la Communication.

Diplômes

En 2015, deux collaborateurs ont reçu leur diplôme pour des formations complémentaires accomplies avec succès: Vivian Bologna pour le CAS Corporate Communications (certificat d'études avancées) et Toni M. Feuz pour le brevet fédéral de spécialiste en transports publics.

Finances

Les turbulences sur les marchés financiers ont eu pour effet que le résultat financier, qualifié autrefois de «troisième cotisant», a une nouvelle fois reculé en 2015.

Les comptes du SEV pour 2015 n'ont pas été brillants, comme attendu, mais on pouvait tout de même les qualifier de «solides». Avec un résultat d'exploitation de 13,6 millions en chiffres ronds (dont pas tout à fait 11 millions de cotisations), des charges liées de 5,6 millions et des charges du personnel de 8,2 millions, le déficit d'exploitation se monte à 200'000 francs. S'y ajoutent les produits des placements financiers, desquels il faut toutefois

déduire les impôts. Le résultat annuel (avant versements et prélèvements) représente finalement un bénéfice de 274'000 francs.

En 2016, la situation était un peu différente. Malgré les efforts et une bonne discipline des coûts, il n'a pas été possible de compenser les cotisations des membres à nouveau en baisse par des réductions de coûts correspondantes ou des recettes supplémentaires, seul le résultat des placements financiers s'est amélioré par rapport à l'an passé. Les comptes (avant versements et prélèvements) ont été bouclés avec un déficit supportable de 8'000 francs.

Politique syndicale

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 considéré de plus en plus comme l'organisation syndicale la plus grande et la plus puissante du domaine des transports, et il peut user de son influence de manière ciblée.

Le SEV se positionne de manière à pouvoir conclure à l'avenir des coopérations renforcées et ciblées avec des syndicats et des associations du service public en particulier.

L'évolution de l'effectif des membres reste un thème prépondérant: le SEV a pu freiner la courbe descendante mais il n'a pas pu inverser la tendance. L'effectif s'est stabilisé avant tout en 2014 au niveau des actifs, ce qui est positif. Mais il faut compter chaque année avec quelque 1000 cas de décès et cela pèse lourd dans la balance. C'est ce qui provoque un recul de l'effectif des membres, malgré les efforts fournis par toutes les parties concernées.

Efforts accrus en faveur du service public

La direction à prendre pour assurer l'avenir du SEV et le positionner de manière optimale est la suivante: il faut renforcer le SEV vers l'intérieur afin d'obtenir un effet plus percutant vers l'extérieur.

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 tant que syndicat des transports qui fait référence en Suisse.
- Le SEV continue à examiner de manière approfondie les possibilités de coopérations avec d'autres syndicats et associations, en particulier dans le

domaine du service public. Cas échéant, il entre en matière. Il s'agit en premier lieu de réaliser les objectifs communs pour un service public fort et de développer une politique du service public.

- Le SEV exerce son influence à l'ETF: la Suisse se trouve au milieu de l'Europe et en toute logique, elle dépend de l'UE et de sa politique, qu'elle le veuille ou non. Le SEV contribue à marquer, par sa participation active dans les organes de l'ETF, les conditions-cadre de la politique des transports européenne.

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 optimisée afin d'être 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 la réalisation 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. Il faut accorder une attention particulière aux jeunes employés des transports publics et les convaincre d'adhérer au SEV.

Politique contractuelle

La politique contractuelle du SEV rencontre un grand succès. La stratégie ascendante ou «bottom-up» choisie par le SEV a fait ses preuves.

Durant les quinze dernières années, dans la branche des transports publics, des conventions collectives de travail et des CCT d'entreprise ont été négociées dans pratiquement toute la surface. Elles 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 sont 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.

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 pu conclure de CCT doivent être repérées 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 oeil sur les nouvelles entreprises qui ne connaissent pas ou peu les coutumes de la branche.

Le SEV donne la mesure en ce qui concerne toutes les conventions cadre cantonales existantes. Là où d'autres conventions cadre cantonales sont négociées, la participation du SEV est incontournable.

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. Ce n'est pas uniquement la défense des acquis qui figure ici au premier plan. La participation dans l'entreprise, l'âge de la retraite flexible, la création de postes de travail protégés, les conditions de travail adaptées aux genres et le 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 peuvent être renforcés en lui donnant un caractère 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 améliorer leurs connaissances en leur proposant des cours de formation et de formation continue.

International

Avec son rapport sur les conditions de travail d'usage dans la branche du transport ferroviaire, l'Office fédéral des transports a donné un signal inquiétant sur la manière dont les conditions de travail doivent être réglées en Suisse à l'avenir. Le SEV va tout mettre en oeuvre afin qu'à l'avenir encore, pour tout travail effectué sur sol suisse, les salaires d'usage dans notre pays soient obligatoirement versés, comme cela est le cas dans d'autres branches.



Politique sociale

Les partis bourgeois et les associations patronales n'ont pas diminué leur pression sur les assurances sociales dans notre pays. Le 1er Pilier est soumis aux attaques des pessimistes qui ont toujours eu tort ces 20 dernières années mais continuent de prévoir le pire, à rebours du bon sens. Le 2ème 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.

AVS et AI

Depuis 1975, les rentes n'ont bénéficié d'aucune augmentation. Ce retard doit être incontestablement rattrapé. Aujourd'hui, de nombreux retraités ne sont plus en mesure de maintenir de manière appropriée leur niveau de vie antérieur. C'est pourtant ce que promet 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 et renforcée.

A cette fin, le SEV s'engage à récolter activement 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 des assurés, 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.

Celui ou celle qui souffre d'une longue maladie et se trouve limité/e dans ses possibilités d'exercer une activité lucrative doit lutter pour assurer sa subsistance économique. Les réformes de l'AI ainsi qu'une jurisprudence sévère ont fortement limité l'octroi des rentes AI. Un système complet a été mis sur pied pour reconnaître les cas plus tôt et intervenir rapidement, et des mesures d'intégration ont été introduites, ceci en vue de transformer l'AI en une assurance de réinsertion au lieu d'une simple

distributrice de rentes. En réalité, les réintégrations ne sont pas source de diminution des rentes versées mais ce sont les décisions de nonentrée en matière, à cause de l'exclusion de certaines maladies, qui jouent un grand rôle.

La pression sur les économies à réaliser par l'AI ne doit pas être répercutée sur les assurés. Mais sans une intensification des mesures de prévention et l'obligation absolue des employeurs de prévoir des places de travail pour les personnes limitées dans leur santé, l'AI va devoir appliquer des mesures pour réaliser des économies, en réduisant en fin de compte encore une fois les nouvelles rentes.

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. Pour cette raison, il est indiqué de continuer dans cette voie. Le SEV s'oppose de manière générale à de nouvelles coupes dans les prestations. Les CFF doivent en outre 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 soutient les mesures ciblées et intelligentes, en veillant qu'elles soient appliquées de manière supportable et sociale. Là également, les employeurs et les pou-

voirs publics cantonaux ou locaux doivent 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 des Conseils de fondation et de membres des commissions de prévoyance, au travers de plateformes d'échanges internet et de newsletters ciblées.

Temps de travail flexible et modèles de retraite

Une retraite flexible entre 62 et 70 ans, comme le propose le Conseil fédéral dans sa réforme «Prévoyance vieillesse 2020», individualise encore plus le départ à la retraite: la retraite se calque de plus en plus sur les ressources financières. Les personnes à petit revenu sont ainsi contraintes de travailler plus longtemps pour avoir une retraite convenable. L'âge de la retraite ordinaire de 64/65 ans, instant de départ à la retraite valable pour la collectivité, a une fonction importante pour planifier la vie et cela ne doit pas disparaître. Le SEV lutte contre une hausse de l'âge de la retraite des femmes qui est fixé actuellement à 64 ans.

Au vu de l'augmentation croissante du nombre de salariés de plus de 50 ans dans les entreprises de transports publics, les modèles de retraite anticipée qui ont été négociés avec les CFF doivent être introduits dans les ETC également, sous une forme adaptée.



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. 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.

Afin que les besoins et les revendications parviennent aux entreprises de manière efficace, une bonne collaboration avec les commissions du personnel concernées est nécessaire.

Violence et agressions envers le personnel

La protection du personnel contre la violence et les agressions a une 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 sont cependant aussi sollicités afin de 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 demande à toutes les entreprises de signer la charte de la sécurité de la SUVA. Il y a lui-même déjà adhéré.

Respect des dispositions sur la durée du travail

Le nonrespect des dispositions sur la durée du travail peut amener une fatigue extrême et de l'inattention, et les répercussions peuvent être très graves. Les entreprises sont tenues d'appliquer les dispositions légales et contractuelles lors de la planification des tours de service et elles doivent veiller à ce que ces dispositions soient respectées. Dans le cadre d'une collaboration étroite avec les personnes concernées et les commissions du personnel, il est possible de veiller à une application correcte. En cas de nonrespect, le SEV intervient directement auprès de l'entreprise. Au niveau politique, le SEV s'engage pour soutenir les revendications syndicales au sein de la commission LDT.

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 astreignantes, 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 et de temps de travail qui tiennent compte de cet aspect. Parallèlement à cela, de nouveaux mo-



dèles de retraite anticipée accessible aussi aux petits revenus doivent être créés. Avec la signature de la CCT CFF / CFF Cargo SA, le SEV a réussi à convenir de plusieurs modèles de retraite. Le SEV continue à accorder une priorité élevée à ce thème et demande l'introduction de tels modèles dans d'autres entreprises de transport.

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. Il s'agit non seulement d'une installation ergonomique des postes de travail mais aussi d'une protection contre les 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

Politique des transports

Durant les prochaines années, la politique suisse des transports se préoccupera surtout des thèmes du service public et du trafic marchandises. Les desseins de libéralisation et les questions de couverture des coûts menacent un système qui fonctionne actuellement avec succès.

Le SEV s'engage pour que les revendications des collaboratrices et collaborateurs 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.

Service public

La Vision 2030 de l'OFT, ainsi que la stratégie des CFF et le projet de Loi sur le transport de marchandises montrent clairement la direction vers laquelle les transports publics se dirigent en Suisse, selon l'avis du DETEC. Plus de concurrence, une plus large ouverture du marché, une recrudescence des entreprises privées et à but lucratif sur le marché, une multiplication des instruments économiques de marché et des incitations à l'action entrepreneuriale sont quelques unes des recettes préconisées pour «faire avancer» les transports publics en Suisse.

Ces recettes vont complètement dans la fausse direction et sont extrêmement dangereuses et dommageables pour le développement des transports publics en tant que partie intégrante du service public. Le SEV va combattre cette évolution et apporter des corrections.

Le SEV se déclare partisan d'un service public qui englobe le trafic voyageurs comme le trafic marchandises. Les prestations offertes doivent être sûres, efficaces, étendues sur toute la Suisse et de bonne qualité. Elles 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 n'amènent pas une réduction de

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, le Conseil d'administration de la SUVA ou les 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.

l'offre de transports publics dans les régions périphériques, ni une diminution des contributions versées aux ETC.

Le SEV est persuadé que dans le domaine du trafic marchandises intérieur par rail, un objectif de transfert du trafic explicite et un mandat de service public clair sont également nécessaires.

Le SEV lutte enfin contre l'initiative Pro Service Public qui, contrairement à son titre prometteur, pourrait mener à un affaiblissement du service public.

Personnel et productivité

La concurrence ne doit pas être réalisée sur le dos du personnel. Les entreprises de transports n'ont pas attendu cette concurrence pour augmenter massivement leur productivité au cours des dernières années. Ces entreprises ont effectivement déjà assez de pression avec les attentes d'amélioration du rendement formulées dans les conventions 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. Seul un personnel qualifié, suffisamment formé et bien rémunéré peut contribuer à atteindre ces objectifs ambitieux.

Après la construction vient l'entretien

L'entretien du réseau ferroviaire a été négligé à cause du manque de moyens financiers. 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 évidemment plus prestigieuses. L'entretien est une tâche constante qui doit être effectuée par du personnel engagé de manière permanente afin de préserver le savoirfaire dans les entreprises. Il faut éviter de devoir mandater des agents externes pour réaliser les tâches d'entretien.

Accroître la sécurité

L'ouverture du tunnel de base du Gothard aura lieu en 2016. L'OFT a édicté des directives sévères en rapport avec la sécurité dans le tunnel de base. Le SEV va s'engager afin que les standards de sécurité soient relevés au même niveau dans l'ancien tunnel également.

Mises au concours seulement dans des cas d'exception

Le SEV est d'avis que des mises au concours ne doivent être faites qu'en dernier recours dans les transports publics. L'expérience montre que les mises au concours de lignes du trafic d'agglomération soumises à la concurrence se déroulent au détriment du personnel. C'est pourquoi il faut faire valoir le principe selon lequel seules les entreprises ayant conclu une convention collective de travail peuvent participer aux mises au concours de la main publique.

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 incontournables du transfert modal. Mais pour que ces investissements aient un effet sur le transfert du trafic, il faut introduire la bourse du transit alpin ou un instrument de contrôle similaire.

Le SEV s'oppose fermement à la construction d'un 2ème tube routier au Gothard. Une extension de la route aurait des répercussions directes sur la rentabilité des NLFA, en particulier sur celle du tunnel de base du Gothard. De plus, la volonté du peuple de mettre les marchandises sur le rail ne serait pas respectée.

Les délégué-e-s au Congrès ont protesté contre les plans de libéralisation de l'OFT



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 à temps sa vision des choses au niveau européen.

4^{ème} paquet ferroviaire

L'Union européenne a effectué un pas supplémentaire vers la libéralisation avec son 4^{ème} 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 de tels projets. L'ETF et le SEV s'engagent contre une concurrence dans le secteur du trafic voyageurs par rail car cela engendre une privatisation des bénéfices et une socialisation des secteurs déficitaires. 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 une combinaison de tronçons rentables et déficitaires. Une libéralisation amènerait des offres privées sur les tronçons rentables, laissant aux entreprises publiques

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) devient le poste centralisé pour toute l'Europe délivrant des autorisations de trafic pour les véhicules et des attestations de sécurité aux entreprises de chemins de fer, cela ne doit 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

Les délibérations sur le 4^{ème} paquet ferroviaire se poursuivent. Le SEV, avec l'ETF, va continuer à lutter contre l'avancée de la libéralisation prévue dans ce paquet et contre la séparation de l'infrastructure et de l'exploitation.