

Rapport social 1999



Le secteur des transports publics se modifie à une vitesse inattendue. Réforme des chemins de fer, réforme de l'entreprise aux CFF, rationalisation ici, rationalisation là. Au point que les médias écrivent «Aucune pierre ne reste en place». Un constat également valable pour le SEV, qui suit ces chambardements d'un œil critique. Un constat que le photo-

graphe Alexander Egger, qui a illustré ce rapport social, avait mandat de mettre en images. Pour ce faire, il a parcouru la Suisse du nord au sud, d'est en ouest, son appareil de photos en bandoulière. Et clic! La pellicule a retenu les changements vécus par les membres SEV dans leur travail quotidien.

Coup d'envoi



«**Les efforts déployés** pendant des décennies par le SEV pour parvenir à une situation raisonnable en matière de transport ont apporté peu de résultats».

Ce constat décevant date de 1969.

Il émane de l'ancien conseiller national Robert Bratschi, secrétaire général et président du SEV de 1920 à 1953. Où en sommes-nous aujourd'hui? Cent ans après la nationalisation des grandes entreprises de chemin de fer privées, les membres du SEV ont, dans une large mesure, contribué à la victoire lors de deux scrutins populaires historiques. Le peuple suisse a en effet dit oui, à une majorité dont la netteté a surpris compte tenu de la campagne virulente qui a précédé la votation, à une redevance poids lourds (RPLP) exemplaire et sans pareille en Europe, ainsi qu'à une enveloppe de trente milliards de francs destinés aux projets ferroviaires. Les bases conduisant à une «situation raisonnable en matière de transport» sont ainsi jetées. Nous en sommes fiers.

Certes, le SEV ne peut se targuer d'avoir engrangé des succès prestigieux durant ces deux dernières années. Les mesures salariales 1997 de la DG CFF constituent un véritable boulet. Le SEV ne se lassera toutefois pas de lutter pour obtenir leur abandon. Quant aux suppressions d'emplois, elles pèsent, elles aussi, de tout leur poids. Les CFF n'ont-ils pas, à eux seuls, supprimé 8000 emplois depuis le début des années nonante. Et pas une lueur qui pointe à l'horizon permettant de penser que le creux de la vague est atteint.

Les CFF SA et les entreprises de transport concessionnaires (**ETC**) ne connaissent pratiquement que des objectifs du genre rationalisation, optimisation. L'importance donnée à la conquête de parts de marché, c'est-à-dire de nouveaux trafics, en tant qu'objectif est totalement insuffisante. Quant à l'objectif de l'entreprise visant à avoir des collaboratrices et des collaborateurs motivés et satisfaits, il passe quasi inaperçu.

S'agissant des services de bus, il s'avère que ceux-ci font l'objet d'une pression particulièrement forte dès lors que la loi sur les chemins de fer de 1996 prévoit des appels d'offres pour l'attribution des lignes. Il va sans dire que si des pouvoirs publics commandant des prestations de transport se mettent à les adjuger

pratiquement au plus offrant, la qualité des prestations et l'identification particulièrement prononcée des employés avec leur entreprise finiront par s'en ressentir. Sans compter que, ce faisant, ils pratiquent le dumping social.

Le SEV et ses membres, ainsi que les employés des transports publics ne se laisseront pas de faire front, de manière pondérée et réfléchie, mais néanmoins résolue, à de telles tendances. Nos réponses syndicales se nomment: réduction du temps de travail susceptible de favoriser la création d'emplois, étouffement de l'horaire autant que faire se peut, amélioration des conditions cadres en matière de politique des transports, augmentation de la part de marché des transports publics, qualité des transports publics excellente grâce à un service à la clientèle optimal, fiabilité et sécurité élevées. Le SEV et ses membres sont prêts à relever les nouveaux défis en s'inspirant de la devise de Robert Bratschi «mon service, ma fierté.»

Je terminerai sur une note **optimiste**: l'offre de transports publics mise à la disposition des usagers durant la période couverte par ce rapport (1997/99) n'a pas régressé, mais au contraire légèrement progressé. C'est sur ce constat positif que le SEV entend poursuivre son action tant au niveau syndical qu'en matière de politique des transports.



Ernst Leuenberger
président SEV, conseiller national

Sommaire

Coup d'envoi 4

CCT, LPers & Co

Le droit du personnel en pleine transformation 8

La loi sur le personnel fédéral
La convention collective de travail

La politique des transports

L'année de tous les combats 12

La RPLP et le FTP
L'accord bilatéral sur les transports terrestres
La réforme des chemins de fer
La table ronde

CFF

Le grand chambardement 20

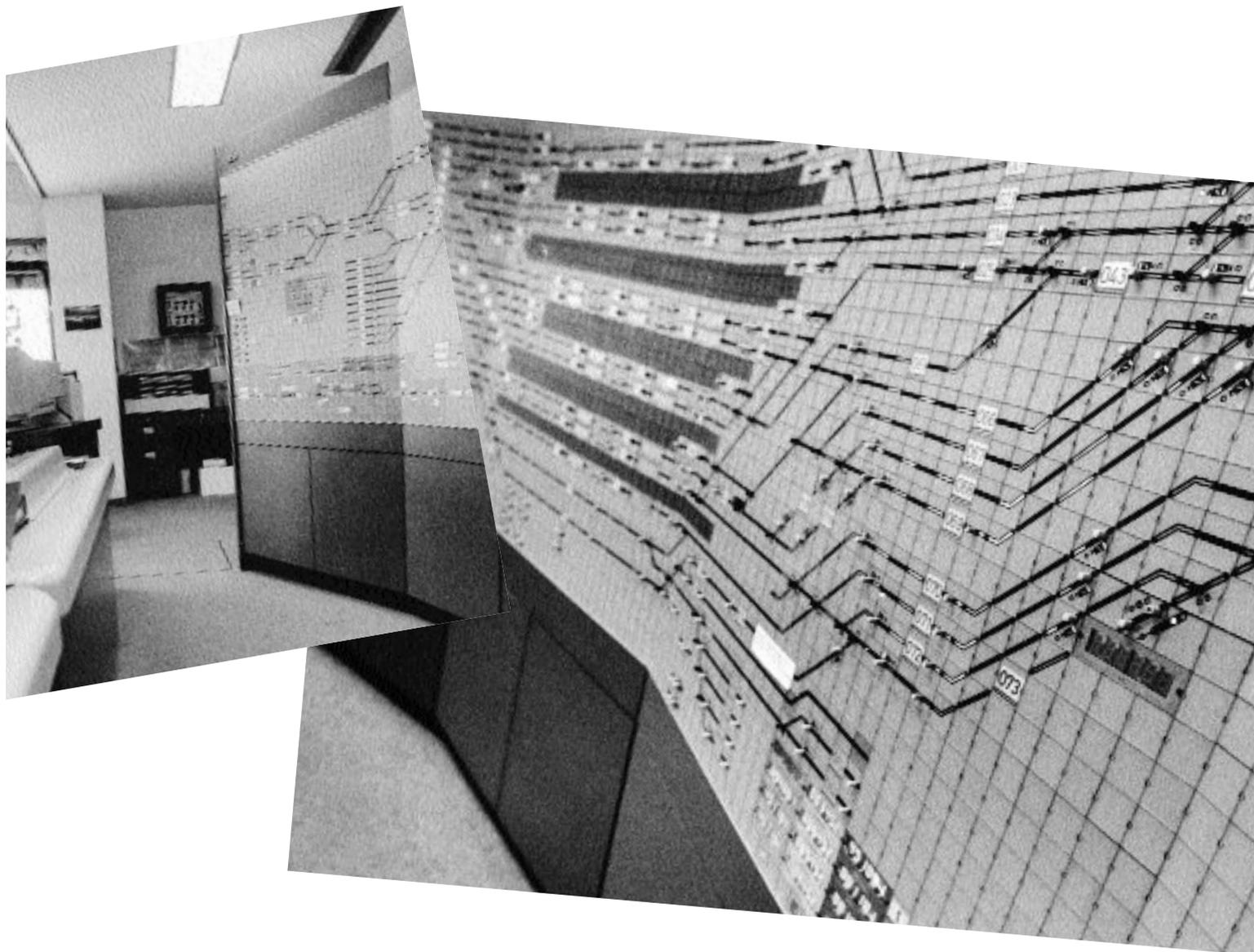
La réforme de l'entreprise aux CFF
La coentreprise CFF/FS
Les suppressions d'emplois
La réduction du temps de travail
Les salaires et le classement
Le service de piquet
La sous-traitance informatique
Cisalpino
Les ateliers principaux
Les gares de triage
Les ateliers des travaux de Hägendorf
Les dépôts du personnel des trains
La sécurité et la protection de la santé
Les transports de déchets nucléaires
Nouveau concept de formation
Réorientation du personnel des locomotives
Région des travaux intégrale



ETC

Le trafic régional et d'agglomération en plein remaniement 32

Le nouveau rôle des cantons
Les transports urbains
L'exemple zurichois de la ZVV
Les statuts du personnel aux TPG
Les transports régionaux du Mittelland
DB: des réformes à n'en plus finir
Les Chemins de fer rhétiques
BLS — Le Chemin de fer du Lötschberg
Le Chemin de fer du Mittelthurgau
Le holding de la Jungfrau SA
A toute vapeur sur le lac Léman
Remontées mécaniques du Cervin SA
La restauration ferroviaire



La politique sociale

Sociale et stable

44 La 10^e révision de l'AVS
 L'avenir de la caisse de pensions CFF
 Pas de caisse maladie CNA
 Révision partielle de la LAMal
 L'assurance maternité
 Gerbe d'initiatives

Le syndicat

Le monde syndical bouge

50 Fusions et réformes
 Les femmes au SEV
 Jeunesse — où es-tu?
 Les relations internationales
 sev-online.ch
 travail & transport
 Les vacances
 Autres prestations SEV
 SEV Assurances
 Le SEV en chiffres

Les nouveautés

Les nouveautés de la Steinerstrasse

66 Les adresses

Le droit du personnel en pleine transformation



Le «Big Bang» aura lieu dans la nuit du 31 décembre 2000 au 1^{er} janvier 2001. C'est à cette date, en effet, que la loi sur le personnel fédéral (LPers) et une convention collective de travail (CCT) des CFF se substitueront au statut des fonctionnaires et à toute la panoplie d'ordonnances qui lui est liée. Les préparatifs ont déjà commencé.



La loi sur le personnel fédéral

«Les mutations rapides que subissent l'économie et la société exigent que l'Etat également soit disposé à se réformer.» C'est en ces termes que commence le message du Conseil fédéral se rapportant à la LPers. Et le message de poursuivre en indiquant que, compte tenu de la globalisation de la concurrence, la Confédération doit rendre sa politique du personnel plus souple et plus efficace. Le statut des fonctionnaires, qui se caractérise par une forte densité de réglementations, va faire place à une loi cadre allégée à la faveur de la révision totale. Cela signifie que la règle rigide, mais uniforme, appliquée pour l'engagement de l'ensemble du personnel fédéral, Poste et CFF compris,

sera abandonnée. A l'exception de quelques valeurs de référence, la nouvelle loi se limite à définir un cadre. Les modalités concernant les CFF feront l'objet d'une CCT entre les partenaires sociaux CFF et SEV.

Le changement de système se résume en une phrase: davantage de souplesse, d'une part, un véritable partenariat social, d'autre part.

Laborieux et difficile.

Chacun peut comprendre que la transformation du droit du personnel n'est pas une sinécure. L'Office fédéral du personnel a présenté le premier projet — absolument inutilisable soit dit en passant — en été 1996. C'est au cours de négociations extrêmement difficiles que l'Union fédérative est parvenue à amener ledit office et le conseiller fédéral Kaspar Villiger à faire quelques concessions importantes. Mais ce sont en fait les CFF et la Poste qui se sont avérés être les interlocuteurs les moins disposés à accepter des solutions de compromis. Leur soif de liberté totale en ce qui concerne le droit du personnel les conduit à s'opposer, arguments parfois grotesques à l'appui, à tous les garde-fous en vue de la négociation des conventions collectives de travail. Tant le conseiller fédéral Villiger que la direction des CFF ont toutefois appuyé sur le fait que l'abandon des normes existantes était synonyme ni de démontage social ni de baisse des salaires. A relever que le message met également en relief cette philosophie.

Compromis minimal.

Des améliorations ont été obtenues par exemple dans le domaine de la protection contre les licenciements, des salaires, du temps de travail, de la compensation des différences entre les régions par des suppléments, ainsi que par un meilleur ancrage juridique des CCT. Ces améliorations ne suscitent pas pour autant l'euphorie. Elles ne sauraient en effet masquer le fait que la nouvelle LPers sera une loi cadre allégée et que des critères importants ne sont pas connus. Le projet de loi demeure insuffisant du point de vue des syndicats. De gros efforts seront nécessaires pour obtenir de nouvelles améliorations lors des débats parlementaires.

En bref. Voici les principaux résultats obtenus de haute lutte par le SEV et l'UF lors des négociations :

- Maintien de rapports de travail régis par le droit de la fonction publique
- Amélioration des délais de résiliation selon le règlement des employés actuel (au lieu de la réglementation selon le CO.
- Licenciements pour raisons économiques ou d'exploitation possibles uniquement en présence d'impératifs majeurs
- Protection étendue pour les métiers ferroviaires
- Publication par le Conseil fédéral d'une ordonnance fixant des normes de référence minimales en matière de salaires, de durée du travail, de durée des vacances, d'allocations pour enfants et d'allocations familiales
- Pas de salaires régionaux. Compensation des disparités régionales par des suppléments de salaire
- Reconnaissance du droit de grève. Des clauses restrictives ont pu être partiellement éliminées
- Meilleur ancrage juridique de la convention collective de travail (CCT)
- Réglementation des dispositions d'exécution dans les CCT des CFF et de la Poste
- Décision du tribunal arbitral lorsque les signataires d'une CCT n'arrivent pas à s'entendre
- Base légale régissant la perception de cotisations (contribution de solidarité) pour l'application de la CCT
- Réglementation de la compensation du renchérissement aux CFF et à la Poste intégrée dans la CCT. Il incombe à un tribunal arbitral de décider lorsque les partenaires sociaux n'arrivent pas à s'entendre.

Et encore:

- Un plan social doit obligatoirement être négocié lors de mesures de restructuration
- Retraites administratives également possibles selon la nouvelle loi
- Participation du personnel et des associations à l'examen des questions se rapportant à la sécurité du travail et aux mesures de prévention concernant la santé.

La convention collective de travail

La future convention collective de travail aura deux origines: la loi sur le personnel fédéral, actuellement en gestation, et la loi CFF applicable depuis le 1^{er} janvier 1999 (réforme des chemins de fer). Toutes deux stipulent en effet que les CFF peuvent conclure des conventions collectives de travail. Le SEV a, très tôt, donné son accord de principe et s'est mis à l'œuvre avec les CFF.

Le partenariat contractuel. La convention collective de travail modifie complètement la donne en matière de partenariat social entre le SEV et les CFF. Jusqu'ici, il incombait au Conseil fédéral, en tant qu'autorité suprême du personnel de la Confédération et des CFF, de décider en dernier ressort, fût-ce contre la volonté des syndicats. Dorénavant, c'est un partenariat contractuel, à base paritaire, qui veillera sur le droit du personnel dans le secteur conventionnel. Cela signifie qu'il n'y aura pas de CCT CFF sans la signature du SEV, d'une part, et que le SEV répondra, lui aussi, des futures conditions de travail, d'autre part. Le SEV est pleinement conscient des responsabilités qu'il endosse.

L'union fait la force. Il s'est agi tout d'abord de former une communauté de négociation avec la Fédération chrétienne du personnel des entreprises publiques de transport (GCV) et l'Association des cadres du transport public (ACTP). En se présentant ensemble, les associations du personnel renforcent leur position face à l'employeur, les CFF. Le SEV a en outre adapté ses statuts et ses règlements en instituant la délégation de négociation CCT et la conférence CCT. La délégation négocie, alors que la conférence, forte de 130 délégués, décide en dernière instance de l'acceptation ou du rejet de la convention telle qu'elle a été négociée. La votation générale demeure bien entendu réservée.

Les ateliers. C'est le 20 mai 1998 qu'a eu lieu le premier atelier CCT avec la participation de la communauté de négociation SEV/GCV/ACTP et des CFF. Les ateliers constituent une partie des négociations préliminaires dont le but est de trouver une entente sur la forme de la collaboration à mettre en place entre partenaires sociaux et de concevoir ce document important qu'est la CCT. Les parte-

naires se sont entendus sur les principes suivants:

- Les associations du personnel et les CFF portent leurs efforts tout d'abord sur les travaux préparatoires liés à la convention collective de travail. Les négociations proprement dites ne commenceront que lorsque la loi sur le personnel fédéral aura véritablement pris forme.
- La convention collective de travail CFF sera négociée dans un esprit de partenariat.
- La convention collective de travail et les appendices constituent un seul et même ouvrage.

Les groupes de travail. Les participantes et les participants aux ateliers se sont répartis en groupes de travail afin d'approfondir les points particulièrement épineux et com-

participation a été confiée aux seules associations du personnel. Les textes ainsi élaborés sont discutés et peaufinés lors de nouveaux ateliers. Enfin, le résultat de ces travaux sert de base de discussion en vue des négociations qui devraient débiter au cours de l'été 1999.

Par le menu. Un point important mérite d'être relevé: les CFF et les syndicats sont convenus, lors du deuxième atelier tenu le 14 septembre 1998, que la future CCT CFF constituera un ouvrage détaillé. Convention d'entreprise, elle réglera en effet par le menu toutes les questions intéressant le personnel et se différenciera en cela de la convention collective de portée nationale que connaît la branche de la construction ou de la CCT couvrant le secteur de l'industrie des machines. Une condition importante est ainsi remplie



plexes, telles la durée du temps de travail et les bases légales. Chaque groupe de travail est formé sur une base paritaire: 4 représentantes / représentants CFF font face à 4 membres de la délégation de négociation (2 SEV, 1 GCV, 1 ACTP). Alfred Wüest et Giorgio Tuti (bases légales) ainsi que Martin Allemann et François Gatabin (durée du temps de travail) représentent le SEV.

D'autres groupes de travail ont vu le jour au cours de l'année. C'est ainsi qu'un groupe de travail paritaire traite des questions se rapportant à la maladie, aux accidents et au secteur social. L'employeur (CFF) élabore de manière unilatérale les bases d'une nouvelle grille de salaire, allocations et indemnités comprises. A l'inverse, la responsabilité de l'examen des questions concernant la médecine du travail, la prévention dans le secteur de la santé et la sécurité au travail, ainsi que la

pour mettre à l'épreuve la profession de foi des CFF selon laquelle ils n'entendent pas favoriser le dumping des salaires et des conditions sociales par le truchement de la CCT.

L'été sera chaud. La mise en chantier de la convention collective de travail nous accaparera durant toute l'année courante et l'année suivante. Les choses sérieuses vont commencer en été 1999, lorsque la première ronde de négociations débutera. L'été promet donc d'être chaud. Le SEV est paré à toute éventualité.

L'année de tous les combats



La réforme des chemins de fer est en vigueur. Nous avons remporté deux victoires lors des votations fédérales. L'accord bilatéral sur les transports terrestres est en voie d'aboutir. L'année 1998 aura véritablement été l'année de tous les combats en matière de politique des transports. En bref, la chronique des batailles livrées et de celles qui nous attendent.

RPLP et FTP

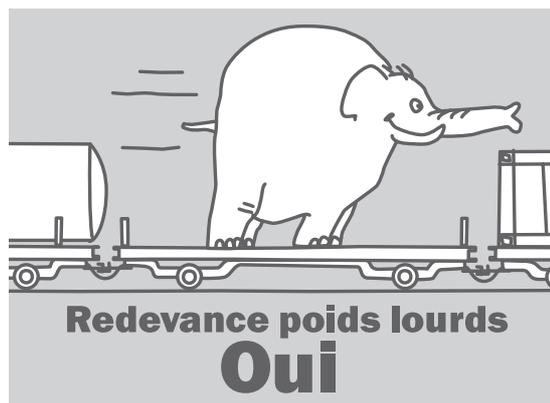
La votation populaire sur la redevance poids lourds liée aux prestations (RPLP, 27 septembre 1998) et celle sur la construction et le financement des infrastructures de transports publics (FTP, 29 novembre 1998) resteront marquées dans les annales du SEV. Lors des deux votations, le SEV et ses membres ont confirmé leur capacité à mener campagne. Les deux fois, le SEV a pris les commandes du comité de votation gauche-verts.

Les résultats. 57,3 pour cent des votants ont accepté la RPLP, 63,5 pour cent le FTP. Seuls les plus optimistes au SEV avaient tablé sur une victoire aussi nette. Victoire fêtée tout de go à Erstfeld le soir même de la seconde votation.

Une décision qui fera date. En disant deux fois oui, la Suisse a fait un pas de géant dans le sens d'une politique des transports écologique et favorable au chemin de fer. La Suisse est en effet le premier pays européen à introduire une redevance poids lourds liée aux prestations et, partant, à faire supporter aux poids lourds les coûts externes qu'ils occasionnent (en particulier les coûts provoqués par les accidents et les maladies). L'UE a certes reconnu ce principe dans le projet d'accord bilatéral sur les transports terrestres. Reste à espérer que la décision du peuple suisse fera tache d'huile en Europe. On sait que l'Allemagne entend introduire une redevance analogue d'ici l'an 2002. Aussi n'est-il pas exagéré de penser que la décision suisse fera date en Europe en matière de politique des transports.

Quand la passion nous anime. La lutte menée en faveur de la RPLP a été dure, mais intéressante, voire passionnante. Le comité formé par les syndicats et les défenseurs de l'environnement s'est rapidement porté au-devant de la scène médiatique. C'est ainsi que

nous sommes parvenus, lors du dépôt du référendum, à détourner l'attention à notre profit avec les slogans «l'éléphant dans un magasin de porcelaine» et «pas de pots cassés». L'opération réalisée avec le car SEV et la grappe de ballons de l'initiative des Alpes, moins spectaculaire, a eu des effets plus durables. Quant aux wagons munis de slogans proferroviaires, garés sur le pont de l'autoroute près de Soleure, ils n'ont pas manqué leur cible. Les membres SEV ont fait preuve de beaucoup d'allant et d'imagination, comme lors de l'opération menée à l'enseigne de la RPLP, le 27 août, dans une centaine de localités. L'achat, par le SEV, d'un ancien car postal pour mener campagne auprès des membres et du public s'est avéré payant.



Des cabas à perte de vue. L'opération qui a consisté à déposer 18 000 cabas devant le Palais fédéral a été un modèle du genre sur le plan de la logistique et de l'impact médiatique. Les médias se sont en effet largement fait l'écho de cette opération spectaculaire. L'occasion était bonne de répondre aux arguments mensongers de l'Astag.

Page de gauche: Il est 4 heures et demie du matin, le 16 septembre 1998: opération réussie. 18 000 cabas ont été déposés durant la nuit par des militantes et des militants favorables à la RPLP. L'invention de l'ASTAG était démontrée.

D'une pierre deux coups. Suite à la votation sur la RPLP, il est apparu que le lobby des camionneurs et les adversaires du rail avaient manifestement épuisé leurs munitions. La campagne menée en faveur de chemins de fer modernes pour tous, au travers de la votation sur le financement des grands projets ferroviaires, tels Rail 2000, les NLFA, la protection contre le bruit et le raccordement au réseau européen à grande vitesse, s'est en effet avérée beaucoup plus calme. Les membres SEV n'en ont pas moins repris leur bâton de pèlerin et redoublé d'efforts. Le conseiller fédéral Moritz Leuenberger a d'ailleurs tenu à féliciter et à remercier personnellement le SEV de ses efforts.

Grâce au fonds d'action. Mener une campagne nationale est une opération onéreuse. Si les deux campagnes n'ont pas fait de trou dans la caisse du SEV, c'est grâce au fonds d'action créé par précaution en automne 1993 par le comité fédératif. Les deux votations, vitales pour l'avenir des transports publics, auront coûté la bagatelle de 650 000 francs aux membres SEV.

L'accord bilatéral sur les transports terrestres

L'aboutissement des négociations bilatérales avec l'Union européenne (UE), deux jours après la votation du 29 novembre 1998, n'est pas de la même veine. Le résultat de l'accord bilatéral sur les transports terrestres, un des sept dossiers, est en effet insatisfaisant du point de vue des transports publics et dans l'optique du SEV. La Suisse a fait des concessions importantes au profit des camionneurs. Ceux-ci bénéficieront d'avantages non négligeables, en particulier pendant la période transitoire qui durera jusqu'à l'ouverture du tunnel de base du Lötschberg.

Des mesures d'appoint. Le SEV requiert de ce fait un large éventail de mesures d'appoint. Il s'agit en premier lieu de réduire de manière ciblée le prix du rail, par exemple en abaissant le prix des sillons, en appliquant de manière rigoureuse les prescriptions sur les transports routiers (temps de travail, temps de repos, poids, vitesse, etc.) et en développant, soutien financier à l'appui, des systèmes réso-

lument nouveaux pour le transport du fret sur le rail. Fort du concours des partenaires ATE, Initiative des Alpes, Greenpeace, USS, etc. avec lesquels il avait collaboré pour mener campagne en faveur de la RPLP et du FTP, le SEV a élaboré une douzaine de propositions concrètes qu'il a remises au conseiller fédéral Moritz Leuenberger.

Les pressions exercées sur le rail. Il ne faut cependant pas se leurrer. Même si toutes ces revendications sont satisfaites, une forte pression continuera d'être exercée sur le rail. Les CFF et le BLS devront augmenter sensiblement leur productivité pour atteindre l'objectif défini en matière de transfert. Il en va de plus de un million de chargements de camion qu'il s'agit tout d'abord de transférer sur le rail et ensuite de transporter avec la ponctualité, la rapidité et la sécurité voulues.

La réforme des chemins de fer

La réforme des chemins de fer est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1999. Elle a transformé les CFF en une société anonyme à caractère juridique particulier. Les personnes intéressées aux actions CFF risquent fort de les chercher en vain, dès lors que la Confédération demeure propriétaire unique des Chemins de fer fédéraux. Les CFF se sont toutefois vus accorder une plus grande autonomie en matière de gestion. Mais ils ont également endossé la responsabilité d'équilibrer leurs comptes. La direction de l'entreprise au niveau stratégique est du ressort du nouveau conseil d'administration, par ailleurs fortement réduit. Le SEV y est représenté par le secrétaire Hans Bieri ainsi que par Yvette Jaggi, membre du PS vaudois.

L'une des premières choses entreprises par le nouveau conseil d'administration a été de remanier de fond en comble les structures de l'entreprise. C'est ainsi que la direction générale, composée jusqu'alors de trois membres, a fait place à une direction de six personnes dirigée par Benedikt Weibel. Simultanément, les directions d'arrondissement ont été supprimées, et une nouvelle organisation composée de divisions a été décidée. La mise en oeuvre de ces décisions dans l'ensemble de l'entreprise s'échelonnera sur toute l'année 1999.

Le désendettement et la CCT. La réforme ferroviaire a jeté les bases sur lesquelles sera construite la future convention collective de travail CFF et sera développé le partenariat social SEV-CFF pour devenir un véritable partenariat conventionnel. La réforme a finalement aussi permis d'assainir dans une très large mesure la situation financière des CFF au travers d'un désendettement. Le SEV, grâce à ses représentants aux Chambres fédérales, peut se targuer d'avoir largement contribué à ce que le découvert technique de la caisse de pensions

CFF soit remboursé par la Confédération dans un délai de six ans.

Un oui critique. Le SEV a, dès le début, apporté son soutien à la réforme des chemins de fer. Ce, en particulier en raison du désendettement dont bénéficient les CFF et du fait que les conditions cadres dont dépend l'entreprise pour s'imposer face à la concurrence de la route seront ainsi améliorées de manière substantielle. Le SEV a par contre un jugement très critique par rapport au libre accès («Open access»), autre élément de la réforme ferroviaire.



Aussi a-t-il mis en garde les instances politiques contre les risques de dumping social et salarial liés au libre accès au réseau et contre la remise en jeu d'acquis essentiels obtenus lors de la nationalisation des chemins de fer suisses il y a cent ans.

SOS. Le 20 février 1998, soit 100 ans jour pour jour après l'importante votation sur la nationalisation, le SEV a mis en scène une opération laissant deviner ce que le futur nous réserve. Pour ce faire, il a créé une société open

access symbolique pour une journée. Cette société, répondant au nom provocant de «SEV Open access Service» — SOS en abrégé — a commandé un sillon, conformément aux règles du libre accès, auprès des CFF et du BLS et loué une locomotive 460, une voiture salon et une voiture de 1^{re} classe. Le SEV s'est par contre chargé de mettre le personnel de conduite et d'accompagnement à disposition et de décorer le convoi, qui a conduit un groupe de journalistes de Zurich à Neuchâtel en passant par Berne. A destination, le SEV et les syndicats suisses SSP, FCTA, Union PTT (aujourd'hui syndicat de la communication), ainsi que les syndicats du personnel ferroviaire d'Allemagne, d'Autriche et du Luxembourg ont signé un accord de coentreprise syndicale pour la protection contre le dumping social et des salaires.

La provocation créée par ce premier et unique trajet a pleinement réussi. La mise en garde du SEV contre trop de zèle néo-libéral dans le secteur ferroviaire a été reçue cinq sur cinq.

La table ronde

Le ministre des finances Kaspar Villiger a — une fois n'est pas coutume — eu recours à une table ronde pour tenter de rééquilibrer les finances fédérales. Un groupe de représentants triés sur le volet des partis politiques, des syndicats et des associations économiques est parvenu à s'entendre quant à un programme d'économies. Les représentants de la gauche et des syndicats ont certes réussi à sauvegarder des acquis sociaux importants, mais la table ronde n'a pas été à la hauteur de sa tâche s'agissant du domaine des transports.

Eviter le pire. Contrairement aux déclarations officielles de tous les partis, la table ronde a véritablement saigné les entreprises de transports publics sous la rubrique «Trafic». 150 millions de francs de contributions aux coûts d'exploitation du trafic régional sont portés à la charge des cantons, 200 millions sont portés en déduction du budget CFF (en premier lieu dans le secteur de l'infrastructure), environ 75 millions sont supprimés suite à l'abandon de la subvention fédérale destinée à l'élimination des passages à niveau et à la séparation des trafics rail et route. Les transports publics se voient donc saignés de



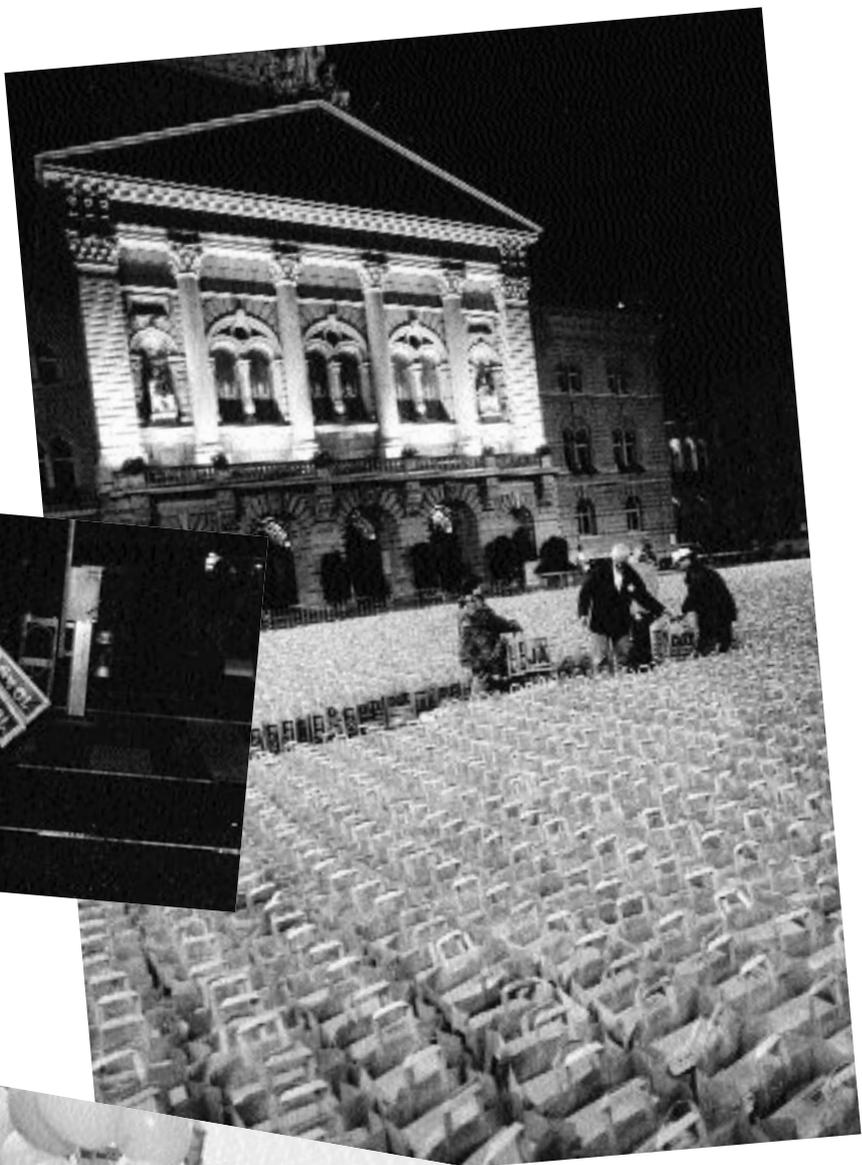
425 millions de francs au total. Quant à la route, elle s'en tire pratiquement sans dommage, le programme des routes principales se voyant réduit de 75 millions de francs. Le SEV a adressé de sévères critiques aux CFF et à l'UTP, qui ont accepté les réductions sans opposer de résistance. A noter que les premières propositions du conseiller fédéral Villiger prévoyaient une coupe de 430 millions dans le budget du



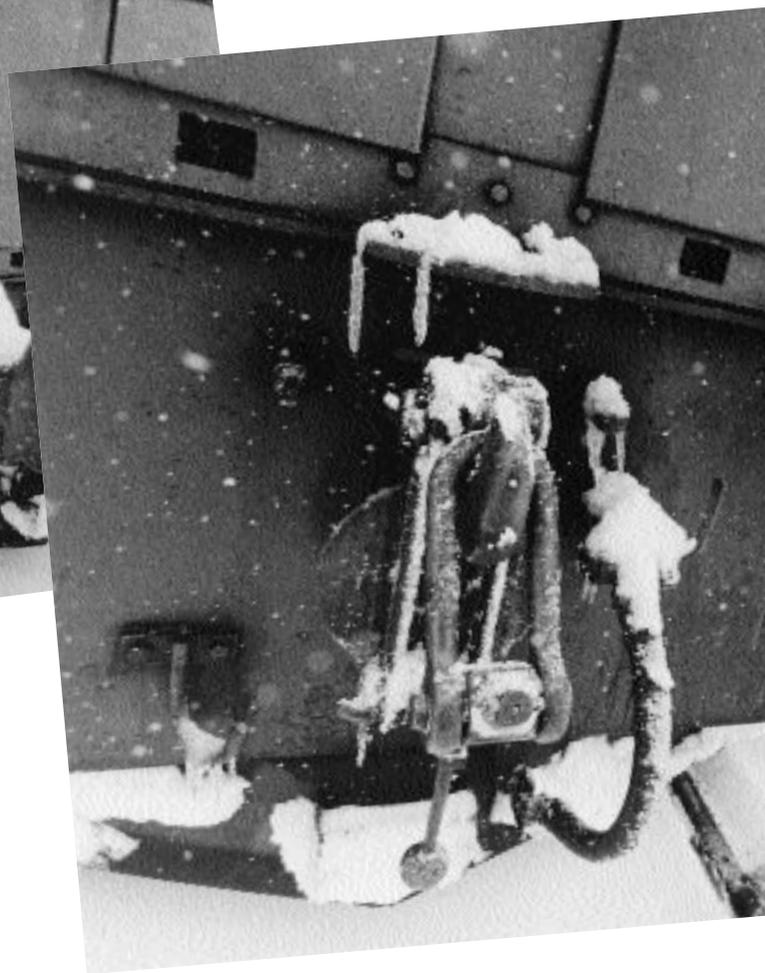
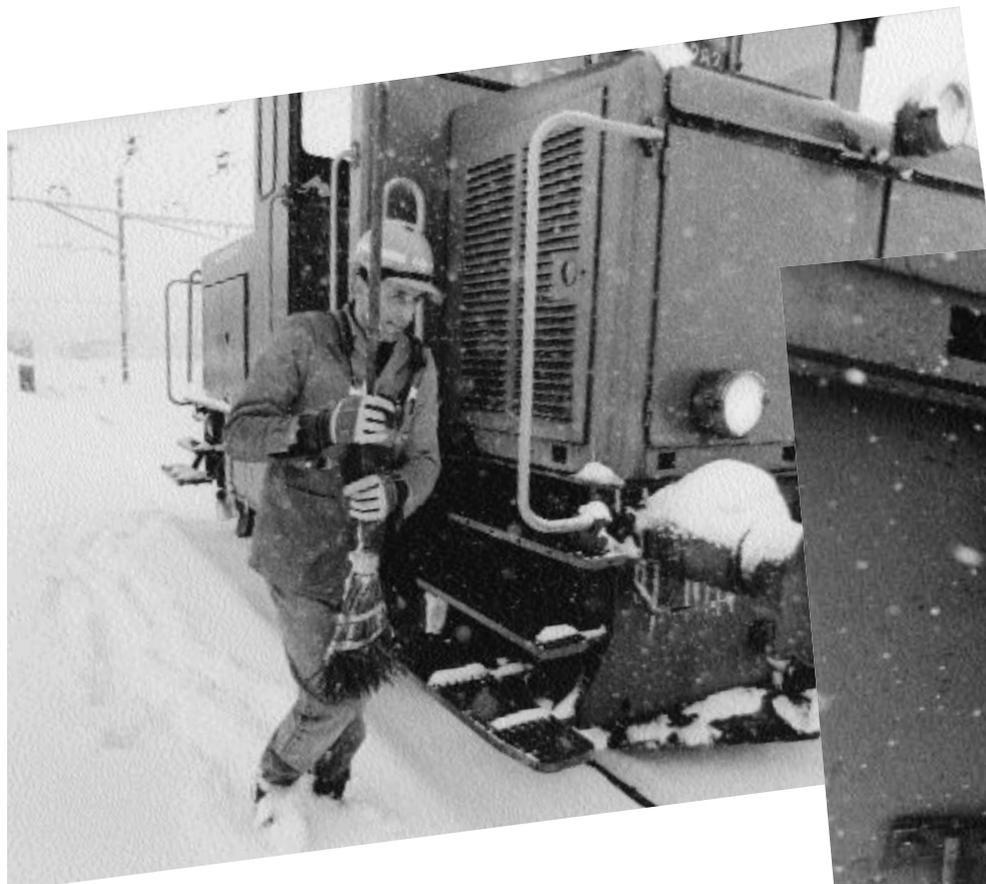
trafic régional. Cette réduction a pu cependant être évitée.

L'avenir. L'avenir des entreprises de transports publics n'est pas rose, en dépit des succès enregistrés lors des votations sur la RPLP et le FTP. Telle est la conclusion qui peut être tirée au terme de l'année 1998 en matière de politique des transports.

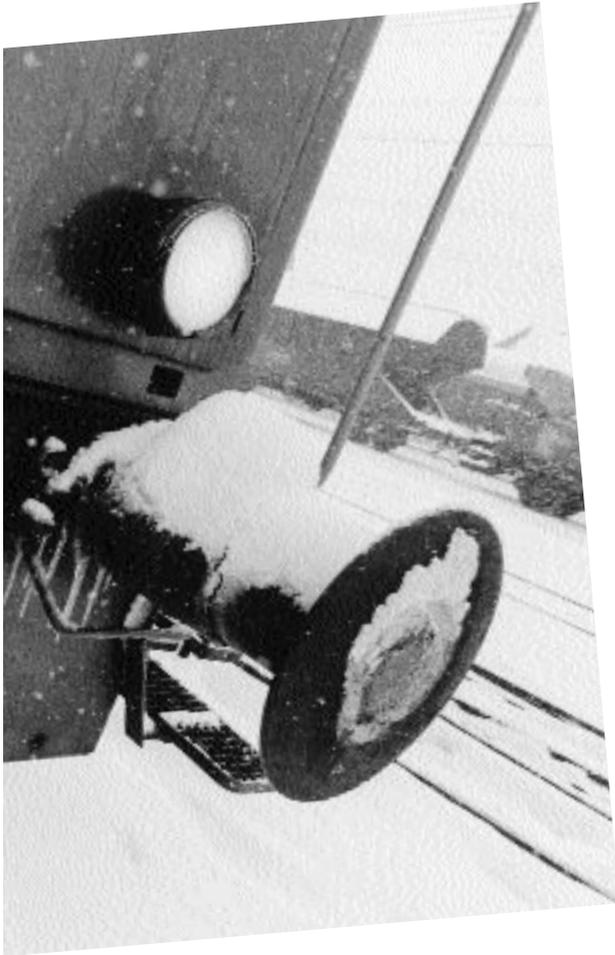




Le grand chambardement



La transformation du secteur ferroviaire se poursuit de plus belle en Suisse. Au point que le quotidien alémanique «Neue Zürcher Zeitung» écrit «Aucune pierre ne reste en place». La réforme ferroviaire, ainsi que la précarité des finances qui caractérise tant les chemins de fer que les pouvoirs publics laissent des traces. Les suppressions d'emplois demeurent d'actualité. En revanche, la diminution du temps de travail et l'abandon des mesures salariales 1997 peinent à se concrétiser.



De la réforme de l'entreprise à l'organisation des nouveaux CFF

A peine élu, mais pas encore en fonction, le nouveau conseil d'administration des CFF annonce aux médias une transformation à grande échelle de la direction des CFF. Et, quelques semaines plus tard, il supprime les directions d'arrondissement tout en invitant les chefs des régions de vente et de production à chercher un nouvel emploi. Un an et demi après l'entrée en vigueur de la réforme de l'entreprise, une seconde réforme est ainsi imposée aux CFF et à leurs agents. Le moins que l'on puisse

dire est que, depuis lors, l'atmosphère n'est pas des plus détendue dans les rangs du personnel. Tant s'en faut. L'inquiétude est réelle et la crainte du lendemain fréquente.

La réforme 97. C'est en 1993 déjà que les CFF procèdent à une réforme en profondeur de leurs structures, en prévision de la réforme des chemins de fer. L'objectif consiste alors à ce que l'entreprise ait davantage les coudées franches et soit incitée à agir en fonction du résultat. Le 14 avril 1997, la réforme de l'entreprise des CFF devient effective. Il s'agit de la plus importante réorganisation de la régie depuis sa fondation, 95 ans auparavant. Elle sépare en effet l'entreprise en deux unités distinctes, le transport et l'infrastructure, tout en continuant à les coiffer du même chapeau. De plus, elle développe la régionalisation en créant 20 régions de vente et de production, ainsi qu'un secteur d'activité pour le Brünig.

La réforme 99. Et voilà qu'un an et demi plus tard, au jour près, le nouveau conseil d'administration des CFF décide de réformer une nouvelle fois l'entreprise. Le 1^{er} janvier 1999, c'est chose faite. L'entreprise est divisée en trois unités: Voyageurs (P), Marchandises (G) et Infrastructure (I). Cela étant, des acquis importants de la réforme 97, telles les régions de vente et de production, cessent tout simplement d'exister le 1^{er} janvier 1999. Or, ces régions passaient pour des valeurs sûres du modèle helvétique. Douze responsables régionaux sont toutefois prévus pour coordonner les différentes activités des divisions sur le terrain.

Profonde entaille. A l'évidence, le découpage de l'ancienne direction TZ, vieille de seulement 18 mois, constitue le point chaud du projet. Le personnel des trains, la police ferroviaire, le nettoyage des voitures et les bagages sont intégrés à la division P, alors que Caric et la répartition des wagons vides passent à la division G. Pour d'autres catégories, la situation est par contre plus critique, puisque, selon les plans des CFF, elles sont fractionnées. C'est ainsi par exemple que le personnel de la manœuvre est réparti non pas dans deux, mais trois divisions: Infrastructure (grandes gares de triage), Voyageurs (grandes gares voyageurs) et Marchandises (le reste). Il est prévu que les contrôleurs du matériel et les visiteurs sont, eux aussi, divisés pour tomber respectivement

Le personnel ferroviaire affronte la tempête — au plan climatique et dans l'entreprise.

dans le giron de G (en partie BF) et P ou G. Quant aux mécaniciens de locomotives, ils trouvent provisoirement place à la division Traction, ateliers et services (T). Mais, — c'est un secret de polichinelle — la question de leur affectation aux divisions Voyageurs et Marchandises ou à la coentreprise Cargo SI va se poser tôt ou tard. Il va sans dire que le SEV met tout en œuvre pour renverser la vapeur et obtenir le maintien des services de mécanicien polyvalents dans le futur organigramme. Aucune décision ne devrait être prise avant la fin des vacances d'été, selon les CFF.

Un train d'enfer. L'inquiétude du personnel est alors grande, quand bien même la direction des CFF s'est efforcée de mettre les choses au point très rapidement à la fin de l'année dernière en déclarant notamment que chaque agent connaîtrait, le 18 décembre au plus tard, son activité et son affectation à partir du 1^{er} janvier 1999. L'incertitude du personnel concerné s'est même sensiblement accrue depuis lors. De nombreuses questions touchant le personnel ne sont d'ailleurs pas encore réglées aujourd'hui, à la parution de ce rapport.

Partenaire social? Durant cette période, la direction des CFF informe certes régulièrement le SEV sur les différentes étapes. En revanche, elle ne respecte pas le délai de 9 mois prévu dans le contrat social s'agissant de leur mise en œuvre. Le SEV s'élève avec vigueur contre cette manière d'agir, non sans préciser qu'il a accepté jusque-là de cautionner des mesures de rationalisation lorsqu'elles étaient mises en œuvre dans le respect des accords passés entre partenaires sociaux. La récente réforme des CFF a cependant été opérée sans consultation du SEV. Et celui-ci devrait maintenant contribuer à en supporter les conséquences, alors que la question de savoir si une telle réforme avait réellement un sens n'a jamais été abordée. La direction des CFF a pris des décisions et les a simplement communiquées au SEV. Des décisions qui n'ont jamais fait l'objet de négociations entre partenaires sociaux.

Coentreprise CFF/FS

La politique des transports tant suisse qu'européenne vise à promouvoir le transport du fret sur le rail et à éliminer les obstacles existant entre les réseaux nationaux. Cela étant, des coopérations se mettent en place sous différentes formes allant du simple accord de coopération à la fusion. L'objectif consiste à augmenter la part de marché du rail dans le secteur du fret à la faveur de trains plus rapides et de meilleures prestations.

Question de survie. A en croire les prévisions, il ne devrait plus y avoir que trois ou quatre sociétés ferroviaires qui transporteront le fret en Europe à l'avenir. Seuls les plus grands chemins de fer disposant d'un accès aux ports ont une chance de subsister. Raison pour laquelle les CFF se doivent de s'allier à un partenaire de taille. Un partenaire que les CFF ont en l'occurrence trouvé: les Ferrovie dello Stato (FS). C'est ainsi que les deux partenaires entendent renforcer leur collaboration par étapes avant d'aboutir à la fusion de leur trafic marchandises. La création d'une société commune Cargo SI, sise à Milan, et la mise en place d'un centre de qualité occupant quelque 25 collaboratrices et collaborateurs à Chiasso constituent la première étape.

Vers la cession. Les CFF et les FS prévoient, dans une seconde étape, de développer la société Cargo SI pour en faire une société de gestion qui commercialise la globalité du transport de fret des CFF et des FS en trafic international à partir de l'automne 1999. Cette phase permettra de tirer les enseignements utiles à la préparation de la troisième et dernière étape, la fusion proprement dite. Quelque 4000 collaboratrices et collaborateurs des CFF (et près de 24 000 aux FS) se verraient ainsi cédés à une société de gestion. Un nombre énorme, qui soulève naturellement des questions relevant de la politique du personnel. Dans un premier temps, le personnel CFF sera détaché (jusqu'au 31.12.2000), puis soumis à une CCT équivalente à la future CCT CFF. Ce n'est qu'à partir de l'an 2004 qu'il sera soumis à une CCT propre à la société Cargo SI.

Oui, mais. Sur le fond, le SEV considère l'orientation stratégique comme bonne. Aussi souscrit-il à la collaboration entre les CFF et les FS dans le secteur du fret. Il est en revan-



La rencontre d'une locomotive FS et d'une locomotive CFF le 30 mars 1998 à Aarau, à l'occasion de la signature de la coentreprise en trafic marchandises, était tout un symbole.

che sceptique en ce qui concerne une fusion éventuelle des secteurs fret des deux réseaux en raison de la lourde responsabilité qui serait prise à l'égard des collaboratrices et collaborateurs concernés. De nombreuses questions ne sont pas encore éclaircies. C'est ainsi que le SEV attend des informations qui engagent les CFF sur les points suivants:

- La fusion comporte-t-elle des risques susceptibles d'engendrer la perte des transports de marchandises sur le rail et des emplois concernés?
- Quelles sont les perspectives à long terme de Cargo SI dans une Europe où seulement trois ou quatre opérateurs ferroviaires se disputent le marché?
- Quelles sont les conséquences de la cession du fret sur le reste des CFF au plan économique et de la politique du personnel?
- Qu'en est-il de la garantie de l'emploi (contrat social)?
- Existe-t-il une garantie de réengagement?

Premier succès. Le SEV obtient un premier succès. Les CFF entendaient tout d'abord réaliser la fusion complète en juillet 1999. De 3000 à 4000 collaboratrices et collaborateurs auraient ainsi été détachés sans garantie de réemploi aux CFF. Suite à notre intervention et vu les risques importants liés à cette opération, les CFF estiment judicieux de procéder par étapes et, partant, d'étaler l'opération sur une plus longue période.

A la même corde. Il est tout aussi important de relever que des contacts très étroits ont pu être noués avec les syndicats du personnel ferroviaire italien (CISL, CGIL, UIL). Nous

avons ainsi l'assurance que tous tireront à la même corde, au niveau syndical, pour éviter le dumping social.

Les suppressions d'emplois

Les licenciements à grande échelle des multinationales et des grandes banques font la une des journaux. En revanche, le fait que la direction des CFF ait supprimé plus de 8000 emplois ces sept dernières années n'émeut personne en dehors de l'entreprise. Les chemins de fer continuent finalement de circuler, et aucun licenciement n'est à déplorer.

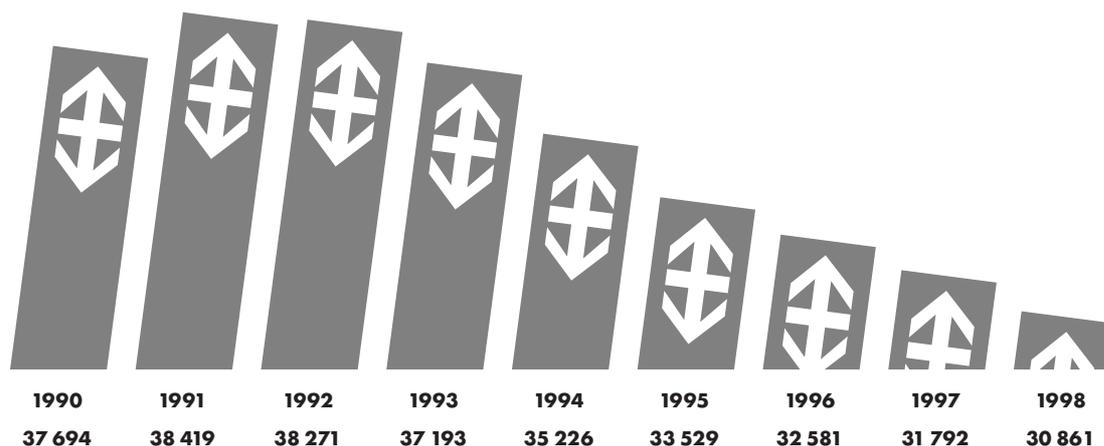
Tout en douceur. Il faut savoir que toutes ces dernières années ont été caractérisées par des rationalisations et des suppressions d'emplois. 700 emplois supprimés dans le secteur du personnel des trains, 90 dans celui des mécaniciens de locomotives lors du changement d'horaire 99, quelques dizaines de temps en temps dans le personnel ouvrier et de la manœuvre. Existe-t-il un seul secteur qui ait été épargné? Vraisemblablement pas. L'érosion se fait tout en douceur. Ce n'est que lorsqu'un service tout entier est fermé — comme c'est le cas des ateliers principaux de Coire — que l'on observe quelque émoi dans la région concernée.

Aucun licenciement. Le démantèlement s'opère sans licenciement grâce au contrat social et aux «Principes». Ce n'est pas à dédaigner, même si de nombreuses collaboratrices et de nombreux collaborateurs ne font plus preuve d'un enthousiasme débordant sur

le plan professionnel. Force est d'admettre qu'il faut autre chose qu'un contrat — aussi favorable soit-il — pour remédier à une telle situation. Peut-être une prise de conscience de la direction des CFF en rapport avec la valeur inestimable que représente un personnel motivé.

L'effectif du personnel CFF

en moyenne annuelle



La réduction du temps de travail

Le SEV revendique depuis plus de deux ans une réduction du temps de travail favorisant l'emploi aux CFF. En fait, il demande que la semaine de 39 heures soit introduite dans les meilleurs délais. Si le SEV appuie néanmoins l'initiative de l'USS en faveur de la semaine de 36 heures, c'est parce qu'il conçoit tout à fait des réductions allant au-delà de sa propre revendication dans une phase ultérieure. Il s'agit, en cette période de rationalisation à outrance, de sauvegarder le plus grand nombre de places de travail possible. Et d'offrir ainsi des perspectives d'emploi aux CFF aux jeunes.

Déjà payé sa part. Une entente a rapidement été trouvée avec les CFF quant au principe même de la réduction du temps de travail. Mais, comme toujours, ce sont les points de détail qui posent problème. Les CFF demandent que le personnel participe au financement de la réduction du temps de travail, alors que le SEV considère que le personnel a déjà payé sa part — plutôt deux fois qu'une — en contribuant à l'augmentation de

la productivité et en renonçant à la compensation du renchérissement depuis 1996. Les avis divergent également en ce qui concerne la date d'introduction. Les CFF avaient envisagé à l'origine d'opérer par étapes en introduisant tout d'abord la semaine de 40 heures à compter du changement d'horaire 1998. Or, ils usent maintenant de moyens dilatoires et renvoient le SEV à juin 2000. Le syndicat considère qu'une procédure beaucoup plus rapide est possible et en veut pour preuve la réforme de l'entreprise 99 mise en œuvre par les CFF en moins de temps qu'il ne faut pour le dire.

Franchir la barre. Les négociations ont commencé officiellement le 29 janvier 1999. Il n'en va pas seulement des modalités permettant de franchir pour la première fois la barre des 40 heures, mais également des possibilités de retenir tel ou tel nouveau modèle de temps de travail, comme par exemple le modèle de temps de travail défini pour une année ou pour toute une vie, le modèle des relais, la semaine de 4 jours, le congé sabbatique, etc. Il s'agit, pour ces modèles également, de définir des critères clairs et nets, de sorte que la sou-

pluse qu'ils apportent ne soit pas supportée de manière unilatérale par le personnel. Le travail à temps partiel est en l'occurrence tout particulièrement visé. Et pour cause: les collaboratrices et les collaborateurs qui réduisent leur temps de travail sont pénalisés depuis des années. Les exigences du SEV sont connues: garantie de réemploi, adaptation des assurances sociales, égalité de traitement en matière de formation et affectation à des postes de cadre.

Les salaires et le classement

La direction des CFF a, une fois de plus, l'an dernier, gratifié le personnel d'une opération blanche en matière de salaire. Ce faisant, elle l'a purement et simplement privé d'une reconnaissance pourtant méritée suite à son engagement exemplaire lors des scrutins populaires sur la RPLP et le financement des grands projets. Simultanément, la direction des CFF a pris le risque de voir un personnel privé de la motivation nécessaire aborder de profonds changements liés à la réforme des chemins de fer. Aussi le SEV ne s'est-il pas fait faute de critiquer vertement les arrêtés du Conseil fédéral et les décisions prises par la direction des CFF en matière de salaire.

Démissions à gogo. Les détériorations salariales qui pénalisent surtout les jeunes collaboratrices et collaborateurs (réduction du salaire initial, réduction de dix pour cent de l'indemnité de résidence, réduction de moitié des augmentations de salaires ordinaires et extraordinaires, renchérissement non compensé) ont atteint une telle ampleur que de très nombreuses démissions sont à craindre si les instances de décision ne renversent pas la vapeur.

La carotte et le bâton. Le SEV demande aux CFF de tenir leur promesse et de lui confirmer par écrit que les mesures salariales prises en 1997 seront supprimées le 1.1.2000. Il a, jusqu'ici, reçu pour seule réponse une information selon laquelle les 26 millions de francs économisés à la faveur de l'opération blanche profiteront d'une manière ou d'une autre au personnel. Une «répartition intelligente» est prévue. Ce qui, interprété à la façon des CFF, veut dire que cette manne ne devrait pas servir au financement des promotions automatiques,

comme c'était le cas jusqu'à présent. Un point que le SEV entend négocier.

Le classement. Les régions de vente et de production ont été valorisées en obtenant davantage de compétences lors de la réforme de l'entreprise 97. Le SEV est parvenu à obtenir, au terme de longues et difficiles négociations, que les postes soient classés rétroactivement au 1er mai 1997. Or, dans l'intervalle, les régions en question ont été supprimées sous cette forme.

Le service de piquet

Les CFF ont mis à profit le programme «d'amélioration du résultat 1997» pour passer les indemnités pour service de piquet au peigne fin. Les CFF avaient tout d'abord prévu d'opérer une réduction linéaire de 30 pour cent. Le SEV est parvenu à négocier une troisième voie avec les CFF.

Solution durable. La nouvelle réglementation prévoit une indemnité de temps fondée sur les heures de piquet réellement effectuées. Il s'agit d'un revirement complet par rapport au système forfaitaire utilisé jusqu'alors tant pour les indemnités en espèces que pour les indemnités en temps. Les collaboratrices et les collaborateurs appelés par le Natel ou le Pager sont désormais indemnisés en espèces en fonction du nombre d'heures effectuées. Le temps d'attente n'est plus indemnisé, le port du Natel ou du Pager n'étant pas considéré comme une gêne majeure. Pour le SEV, il est important que les nouvelles dispositions soient reprises dans la CCT, afin que la nouvelle solution ne fasse pas long feu. La garantie lui en a été donnée.

La sous-traitance informatique

Les CFF ont, au cours des années 1997 et 1998, cédé à l'entreprise ATAG debis Informatique SA les divisions informatiques IT-E et IT-O (exploitation et technique). Les quelque 120 collaboratrices et collaborateurs concernés ont, lors du transfert, pu compter sur une CCT favorable, négociée par le SEV et l'ATAG debis dans un esprit constructif. Mise en vigueur le 1^{er} avril 1998, la CCT permet aux intéressés de

bénéficier des mêmes conditions de travail que celles proposées par les CFF. Le SEV est même parvenu à améliorer certains points, telles la durée du temps de travail maximum (40 heures par semaine) et les vacances (jusqu'à 6 semaines par année).

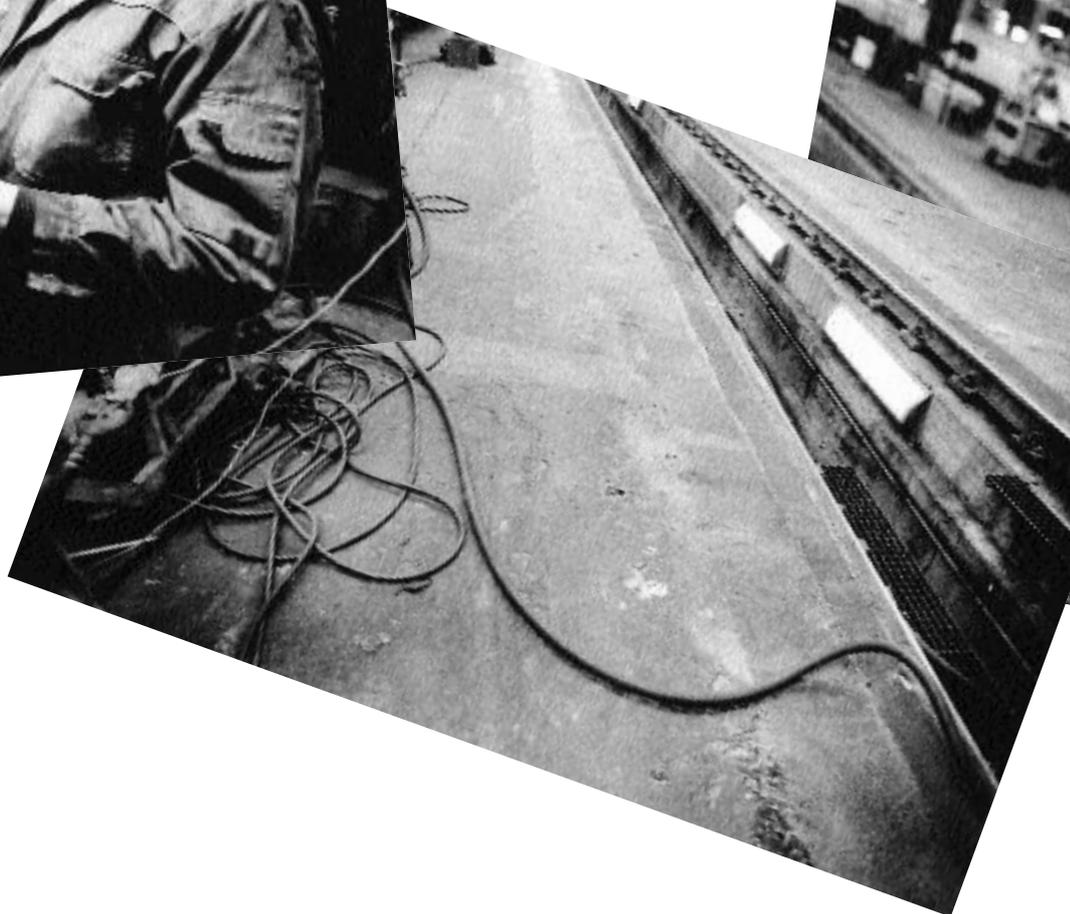
Cisalpino

Un mécanicien de bord accompagne toutes les rames Cisalpino en raison des pannes techniques qui ont été enregistrées. Le groupe de mécaniciens de locomotives appelés à conduire ces trains a été sensiblement réduit. Grâce à ces deux mesures, les pannes sont devenues rarissimes. Demeure la question de l'accompagne-

ment des rames par le personnel des trains au-delà de la frontière. Le SEV et la ZPV — comme d'ailleurs les syndicats italiens —, y sont en principe favorables aussi longtemps que les conditions de travail en vigueur, en particulier les prescriptions relevant du droit du travail et de la médecine du travail, sont respectées. Enfin, il faut savoir que le SEV entend réexaminer sa position par rapport aux conditions de travail du personnel opérant en trafic transfrontalier. Open access oblige.

Les ateliers principaux

400 places de travail à la trappe. Tel est le bilan des six ateliers principaux (AP) des CFF en l'espace de cinq ans. Le tout par des départs dits «naturels». Cela s'explique par l'allongement des cycles de révision que permet le développement technique dans le secteur du matériel roulant. Certains ateliers ont même dû apporter des aménagements provisoires en ce qui concerne le temps de travail. Conscients du problème, les collaborateurs concernés ont joué le jeu.





Une manifestation imposante contre la fermeture des ateliers principaux de Coire a eu lieu le 11 novembre 1998.

AP de Coire: quo vadis. Et comme si cela ne suffisait pas, les ateliers principaux de Coire devraient être fermés au cours du 1^{er} semestre de l'an 2000. La direction générale a communiqué sa décision aux 110 agents, au SEV et à la WAV à fin octobre 1998. Le personnel concerné a accusé le coup. Cette décision a provoqué une véritable levée de boucliers tous azimuts dans le canton des Grisons: plus de 7000 signatures récoltées en quelques jours et une manifestation d'envergure organisée le 11 novembre 1998 pour protester contre la fermeture.

Reconversion à l'étude. Les CFF ont pris les devants très rapidement en proposant d'autres emplois au personnel. En fait, un pis-aller pour beaucoup d'agents. Une nouvelle affectation en dehors de la région peut certes constituer une solution de remplacement pour autant que des enfants en âge de scolarité ou une maison ne posent pas de problèmes quasi insurmontables. Le SEV et la WAV ont de ce fait obtenu qu'une étude soit réalisée pour déterminer les possibilités de reconversion des ateliers. C'est ainsi que les CFF, le Chemin de fer rhétique et d'autres ETC, le canton des Grisons, la ville de Coire et d'autres partenaires ont examiné les possibilités, pour les ateliers de Coire, d'abriter d'autres activités. Puis, le SEV et les sous-fédérations WAV et VPV ont mis en route leur propre étude de reconversion. Toutes deux visent à sauvegarder au moins une partie des emplois à Coire. Le résultat de ces investigations n'était pas encore connu lors de la mise sous presse de ce rapport.

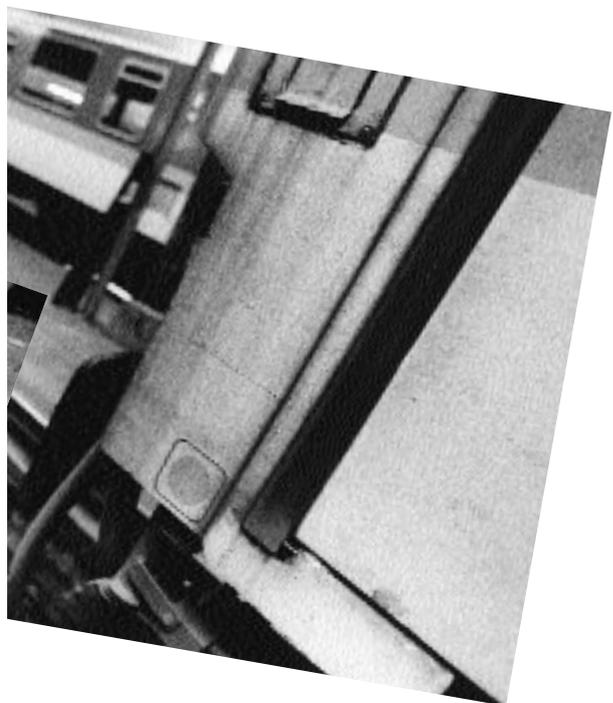
Les gares de triage

La saignée des gares de triage continue. C'est au tour maintenant de Langenthal de passer à la caisse. La nouvelle organisation permet de transporter le fret de manière plus économique en faisant appel à moins de personnel. 13 places de travail passent à la trappe. Il ne sera pas facile de trouver des emplois équivalents dans la région, des changements figurant également au programme pour les gares de Herzogenbuchsee et de Berthoud.

Les ateliers des travaux de Hägendorf

Les CFF ont, au cours de ces dernières années, examiné la possibilité d'exploiter les ateliers de construction de Hägendorf en coentreprise avec un partenaire privé. Ce, dans le but de tirer profit des synergies qui apparaîtraient et, partant, de produire à meilleur compte. Les différents projets examinés ont tous échoué. L'objectif visant à réduire les coûts de 20 pour cent pourra néanmoins être atteint grâce à une solution interne.

Page de gauche: Les ateliers de la DB SA à la gare badoise de Bâle.



Les dépôts du personnel des trains

Plus de 700 postes de travail du personnel des trains ont été supprimés, en cinq étapes, ces dernières années. Les syndicats ont, jusqu'ici, accepté ces suppressions en ricanant. Les CFF entendent encore supprimer 100 à 150 emplois supplémentaires en adaptant les tours de service, en instaurant l'exploitation sans contrôleur sur de nouvelles lignes et en réduisant les contrôles sporadiques. Le SEV et la ZPV sont résolus à s'opposer aux plans des CFF, qui prévoient de faire appel à moins de personnel d'accompagnement également en trafic à longues distances. Un secteur épargné jusqu'ici. Le SEV juge cette intention intempestive, dès lors que le nombre de resquilleurs est à nouveau en augmentation (7 millions de francs de pertes de recettes en 1997) et que le personnel des trains encaisse bon an mal an 30 millions de francs par an. Le personnel des trains est en revanche intéressé et disposé à accomplir des tâches supplémentaires dans le secteur du service à la clientèle.

La sécurité et la protection de la santé

Les nouvelles dispositions légales — intégration de l'article sur la participation dans l'ordonnance de fin 1997 sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles — ont eu les effets escomptés. S'agissant de leur mise en œuvre parallèlement à l'application d'anciennes directives tant aux CFF que dans les ETC, le SEV est accepté comme représentant du personnel. L'Union des transports publics (UTP) a, après moult hésitations, donné son consentement en vue de la recherche de solutions applicables par tous. Le BLS, qui accomplit un travail préparatoire important, endosse la responsabilité des travaux. La participation du SEV est assurée. Il en va de même en ce qui concerne l'Association suisse des entreprises de transport à câbles (ASC). Le SEV, associé pour la circonstance au GCV et à l'Association des cadres, élabore un projet en vue des négociations avec les CFF. Simultanément, le groupe de travail «safety» est transformé en commission pour la protection de la santé afin d'offrir un meilleur soutien.

Les transports de déchets nucléaires

C'est au printemps 1998 que des dépassements des valeurs autorisées pour le transport de déchets nucléaires ont été constatés tout d'abord en France, puis en Suisse. La cause de cette radioactivité dépassant les normes parfois de manière excessive est aujourd'hui encore inconnue. Le SEV a déposé plainte contre des responsables inconnus des Usines électriques de la Suisse du nord-ouest, des Centrales nucléaires de Gösgen et de Leibstadt, de l'Office fédéral de l'énergie, ainsi que de la Division principale pour la sécurité des centrales nucléaires. Ce, pour tirer cette affaire au clair. La plainte pénale a rencontré un large écho dans les médias, d'où la réaction immédiate du Conseil fédéral et des CFF.

L'arrêt des transports. Le conseiller fédéral Moritz Leuenberger a décrété un arrêt général des transports de déchets nucléaires. Il demeure applicable aussi longtemps que les causes ne sont pas connues et éliminées. Quant aux CFF, ils ont soumis le personnel concerné à un examen médical. Différents rap-



ports relèvent que certains des exploitants des usines nucléaires avaient connaissance de ces anomalies depuis plus de dix ans. L'enquête n'a pu établir jusqu'ici que des causes «probables». Reste encore à déterminer les causes avec certitude. La reprise des transports a été liée à des conditions tout à fait claires.

Davantage de sécurité. Le SEV s'estime heureux que les 150 collègues examinés ne présentent pas de traces de radioactivité. Le syndicat se félicite d'avoir obtenu qu'à l'avenir chaque transport sera accompagné d'un spécialiste en matière de protection contre la radioactivité. Ce spécialiste sera appelé à établir un inventaire exhaustif des transports sur sol helvétique et à déceler d'éventuelles carences au niveau de la sécurité. Ce, à tout le moins jusqu'à la fin de l'année 1999.

Protestation internationale. Le SEV continue de veiller au grain. A son initiative, les représentants des principaux syndicats du personnel des chemins de fer européens se



Mesure de la radioactivité d'un transport nucléaire.



sont réunis pour définir une stratégie commune. Les exploitants des usines nucléaires ont, à cette occasion, été fermement invités à respecter les normes prescrites au lieu de s'ingénier à minimiser les cas. Respect que, manifestement, ni les exploitants ni les autorités de surveillance ont jugé important au cours de ces dix dernières années.

Nouveau concept de formation

Les CFF élaborent un nouveau concept de formation. Ils entendent en effet remplacer, d'ici l'an 2000, les apprentissages des métiers purement ferroviaires par des formations de base reconnues (apprentissage), auxquelles viendront s'ajouter des possibilités de spécialisation dans le domaine ferroviaire. C'est ainsi que l'agent du mouvement de demain sera formé en faisant un apprentissage de commerce comportant une spécialisation dans les secteurs agences de voyages, administration et transports. L'agente d'accompagnement des trains effectuera dorénavant un apprentissage de commerce comportant une spécialisation dans le domaine de l'accompagnement des trains. Quant au futur monteur de voies, il effectuera un apprentissage portant aussi bien sur la construction des voies que sur celle des routes.

Un plus. Le nouveau concept de formation des CFF constitue un plus puisqu'il augmente les chances du personnel de trouver un emploi sur le marché du travail, aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise. Les CFF ont en outre la ferme intention d'offrir la possibilité à un nombre restreint d'agents d'effectuer après coup un apprentissage ordinaire (apprentissage pour adultes). Inversement, ils entendent se soustraire à l'obligation de continuer à employer les jeunes agents au terme de leur apprentissage.

Coup d'envoi en été 2000. La mise en œuvre du nouveau concept a pour conséquence que peu de places d'apprentissage seront proposées selon l'ancien régime en 1999 et en l'an 2000. C'est ainsi, par exemple, que le conseiller fédéral Jean-Pascal Delamuraz a confirmé, au début de l'année 1998, la reconnaissance de l'apprentissage d'agent d'accompagnement des trains par l'Office fédéral de la

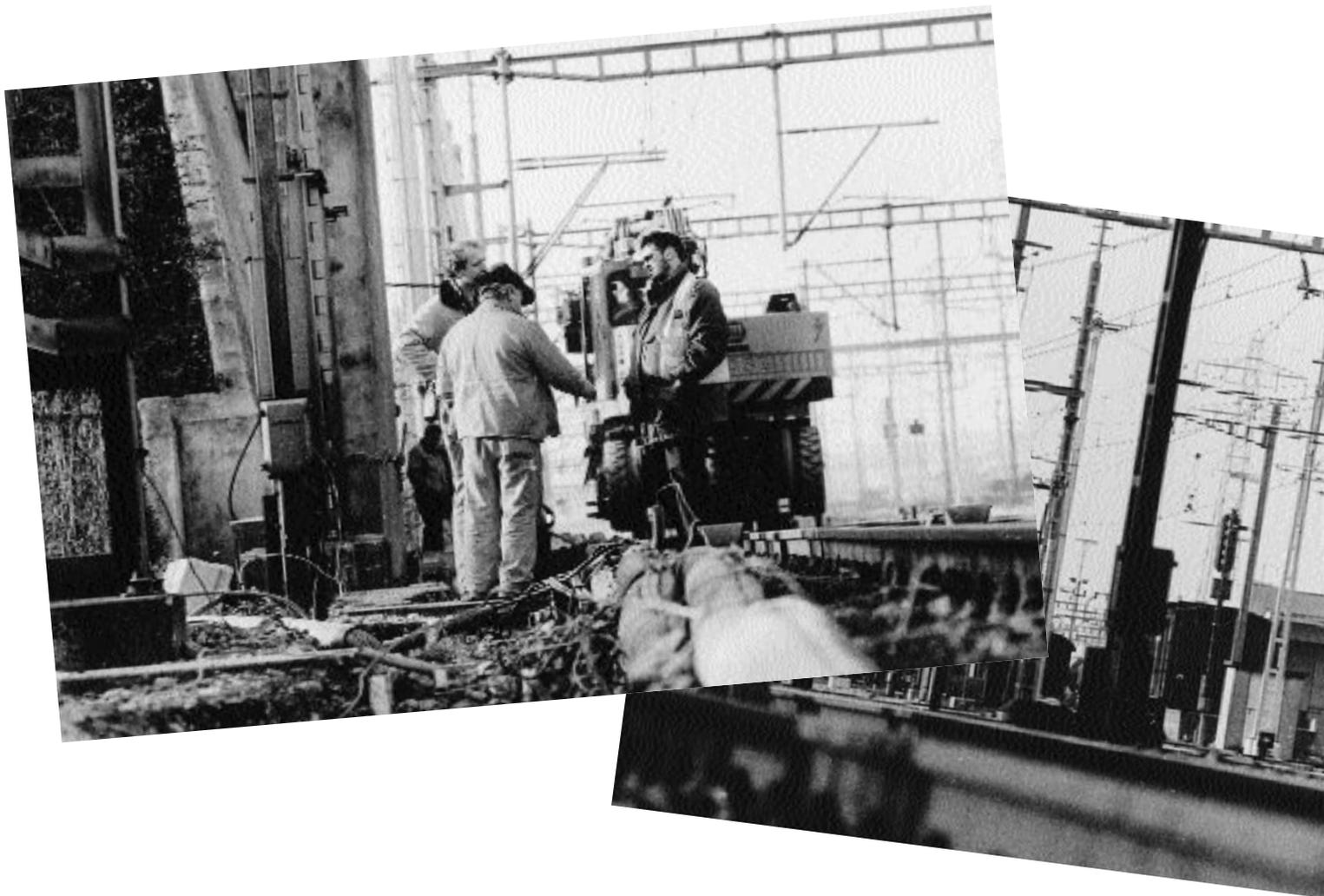
formation professionnelle et de la technologie (anciennement OFIAMT). Mais aucun contrat d'apprentissage n'a été signé depuis lors! Faute de besoins. Le coup d'envoi de la nouvelle formule d'apprentissage sera vraisemblablement donné en été 2000. Gageons qu'un nombre sensiblement plus élevé de jeunes sera engagé.

Réorientation du personnel des locomotives

La réforme des chemins de fer et le libre accès au réseau ont pour but avoué de stimuler la concurrence sur le réseau ferré helvétique. Les opérateurs ferroviaires sont ainsi contraints d'augmenter leur productivité. Et ce, également dans le secteur du personnel des locomotives. La direction Traction et trains (TZ) du département du transport a, à cette fin, constitué un groupe de projet en 1997.

Radical. Résultat: un volumineux catalogue de mesures visant à réduire les coûts a été élaboré en l'espace de 18 mois. Le métier de mécanicien / mécanicienne de locomotives et son contexte ont fait l'objet d'une analyse fouillée et dépourvue de tabous. Celle-ci a en effet porté sur les principes et les critères sous-tendant la conception des tableaux de service, la filière, les structures de dépôt, le service à la clientèle, les différents équipements, la gestion des réserves, les questions se rapportant au temps de travail, la répartition des prestations à effectuer, l'uniforme, les dérangements, la conduite et l'encadrement du personnel, ainsi que sur les règlements et les directives. S'y ajoutent, par voie de conséquence, la formation et la formation continue. Les CFF entendent économiser 600 postes de mécanicien / mécanicienne, ces cinq prochaines années, à la faveur de cette réorientation.

Succès à la clé. Le SEV et la LPV sont parvenus, au terme d'après négociations, à ce que les CFF ne réalisent momentanément que trois mesures partielles, acceptables, jusqu'en juin 1999. Le potentiel de rationalisation de ces trois mesures, prises à l'enseigne des «mesures concernant le personnel des locomotives 99» est de 90 postes de travail.



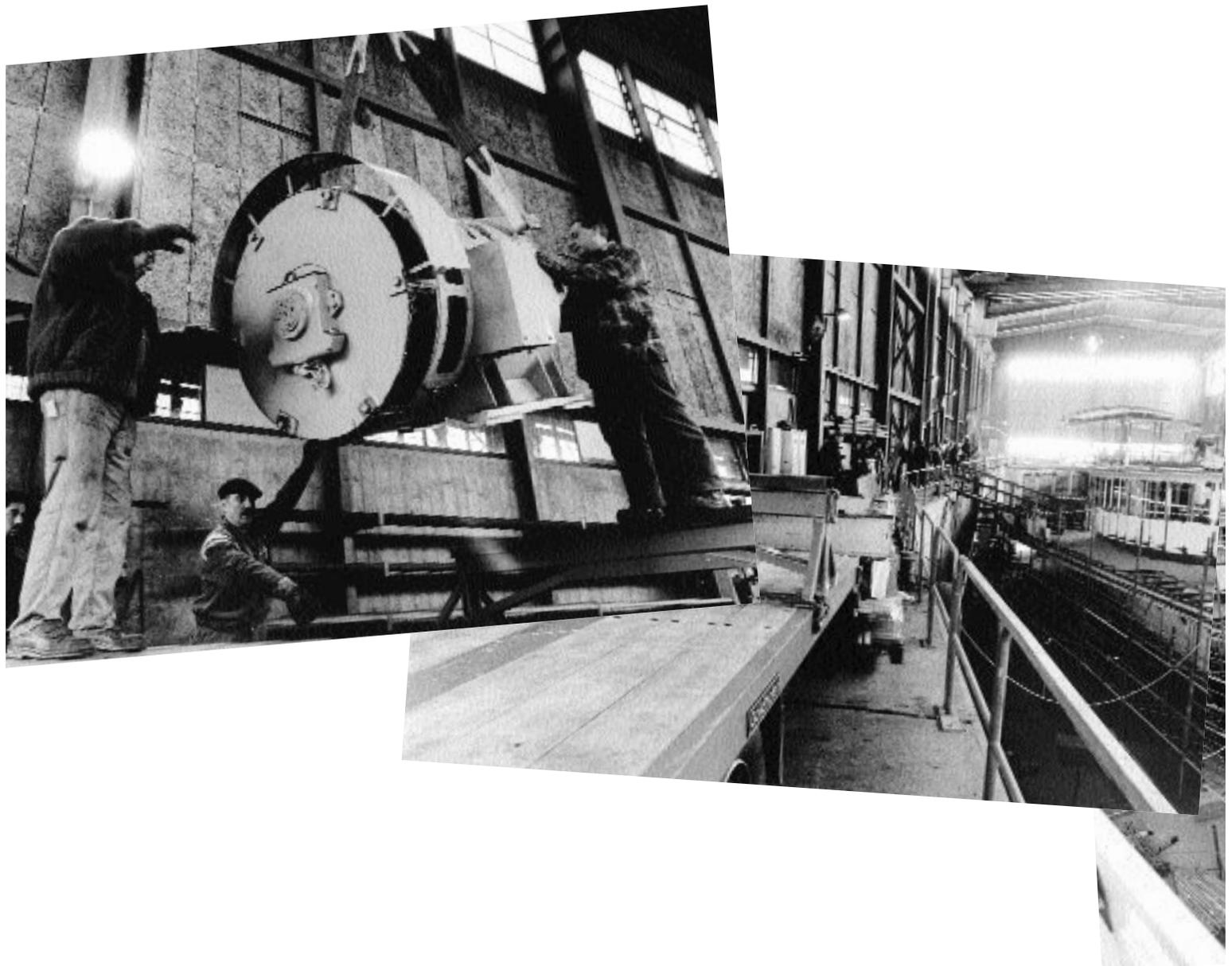
Région des travaux intégrale

La réorganisation des régions des travaux n'en finit pas. L'objectif du projet «Reengineering des régions des travaux» est toujours de réduire les coûts de 10 pour cent au minimum, tout en améliorant aussi les performances de 10 pour cent. Or, de nombreuses propositions permettant de faire des économies ont été faites, et certaines d'entre elles ont été concrétisées. Vient s'ajouter la « Conception directrice définissant la structure et le nombre d'unités organisationnelles dépendant des régions des travaux », sur laquelle le SEV a pu se prononcer. Les CFF n'ont cependant pas accepté de modifications, de sorte qu'elle n'a donné lieu à aucune négociation. Le SEV a critiqué tout particulièrement le coefficient servant au calcul du nombre de districts des services spécialisés par régions des travaux, ainsi

que l'introduction de districts des services électriques multifonctions.

Sans répit. Le mandat donné par le directeur général Pierre-Alain Urech en novembre 1998, qui visait à optimiser une nouvelle fois le nombre et la structure des districts dans les régions des travaux, a suscité de l'inquiétude. Le SEV est intervenu à plusieurs reprises. Sans succès. Les collaboratrices et les collaborateurs des régions des travaux vivent une réorganisation pour la quatrième année consécutive. Reste à savoir combien de temps cela va encore durer.

Le trafic régional et d'agglomération en plein remaniement



Le SEV compte des collaboratrices et des collaborateurs d'une bonne centaine d'entreprises de transport concessionnaires (ETC) parmi ses membres. L'éventail s'étend des plus grands aux plus petits chemins de fer privés en passant par des entreprises de navigation, des services de bus et par un nombre croissant d'entreprises à câbles et de remontées mécaniques. Des entreprises qui sont, elles aussi, touchées de plein fouet par les changements que connaissent les transports publics en raison de l'évolution des conditions cadres.

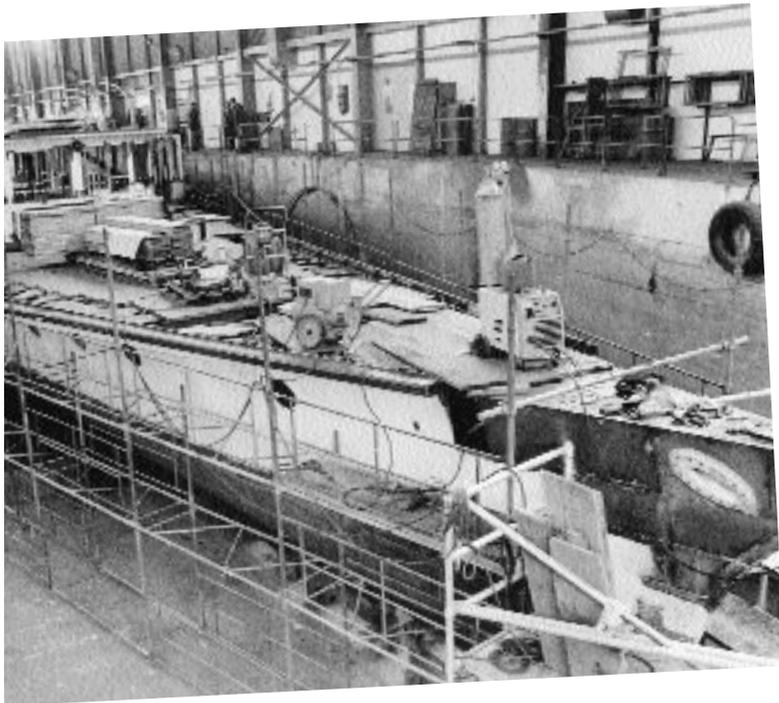
Le nouveau rôle des cantons

Avec l'entrée en vigueur, le 1er janvier 1996, de la nouvelle loi sur les chemins de fer, la Confédération a cédé aux cantons une partie de ses compétences en matière de trafic régional. Et non des moindres. Dans le même

à 25 pour cent, conformément à ladite loi. Le programme d'assainissement 99 du Conseil fédéral fait même passer leur part à 32 pour cent, ce qui représente 150 millions de francs de plus par an à leur charge. Et il faut savoir que les charges annuelles supplémentaires des cantons liées au programme d'assainissement complet atteignent la bagatelle de 500 millions de francs.

Sévère critique. Le SEV critique ce transfert de charges, car le risque s'accroît de voir certains cantons peu enclins à soutenir les transports publics profiter de la situation pour faire de substantielles économies sur leur dos. Il est vrai que les cantons se verront attribuer une plus grande part du bénéfice de la Banque nationale à titre de compensation (plus de 600 millions de francs par année). Mais l'affectation de cet argent est laissé à leur libre appréciation.

Bateau à vapeur en rénovation au chantier naval de la CGN à Lausanne.



temps, les cantons se sont vus attribuer le rôle de mandant dans le trafic régional, d'où leur liberté de commander des prestations de transport où bon leur semble. Quelques années sont encore nécessaires jusqu'à ce que les cantons se soient tous imprégnés de leur nouveau rôle. Les années 2001 à 2003 sont considérées comme décisives. Davantage de droits signifie aussi davantage d'obligations. La part des cantons aux contributions d'exploitation a passé de 21

La coordination en souffre. Tous ces aménagements ont entraîné une forte régionalisation de la planification et de la conception de l'offre régionale. La coordination au niveau national en souffre.

Renaissance? Ces aménagements montrent cependant un autre aspect, positif celui-là: les responsables financiers découvrent soudain de nouvelles potentialités dans le marché des transports de proximité — en tant

que tel ou en tant que trafic d'apport aux lignes principales — , alors que pendant des décennies les lignes régionales ont été laissées pour compte. Ici ou là, il est même question de nouvelles constructions après que les responsables se sont rendus compte que le passage de la cadence horaire à la cadence semi-horaire n'entraîne pas un doublement de la mise. L'étoffement de l'horaire est en effet possible à moindres coûts en tirant profit des synergies qu'il engendre (meilleure utilisation des ressources). Le SEV lutte pour que les transports publics sortent finalement gagnants de l'opération et que des emplois soient sauvegardés.

Coopération et non concurrence. Les effets de la réforme ferroviaire sur le trafic des wagons complets des entreprises de transport concessionnaires (ETC) et, partant, sur les recettes que celles-ci tirent du trafic des marchandises ne sont pas encore quantifiables. Il faut néanmoins savoir que les ETC, à l'exception peut-être du BLS, se voient désormais confinées dans un rôle de prestataire en ce qui concerne les transports par wagons complets. Les nouvelles conditions cadres découlant de la loi pourraient provoquer des tensions également en ce qui concerne le système tarifaire suisse en raison des intérêts divergents des CFF et des ETC. Le SEV suit cette évolution avec inquiétude. Il invite les entreprises de transport à coopérer. La concurrence sauvage, telle qu'elle existe en Grande-Bretagne, nuit en effet davantage aux transports publics qu'elle ne les sert. Dans le pays d'Albion, seuls les actionnaires tirent profit de cette situation, les clients et le personnel étant les dindons de la farce.

Les transports urbains sous l'éteignoir

Les présidents des sections SEV et SSP ont senti venir le vent en 1997 déjà, puisque c'est à l'occasion de leur conférence sur les transports urbains de cette année-là qu'ils ont examiné différentes mesures de lutte contre le risque de dumping social et salarial, telles la reconnaissance du métier de chauffeur de bus au niveau fédéral ou l'homologation ISO des transports publics voyageurs. Le succès se fait toujours attendre. La responsabilité en incombe à l'UTP, qui montre peu d'intérêt à ce que le métier de

chauffeur de bus soit reconnu, d'une part, et aux directions des entreprises d'où l'initiative devrait partir pour obtenir l'homologation ISO, d'autre part.

CCT: le pour et le contre. La conférence de 1998 a porté essentiellement sur la convention collective de travail (CCT). Les débats ont montré que la CCT n'est pas une panacée universelle contre le dumping des salaires. Il n'empêche: la majorité des collègues du SSP souscrit aux CCT en prévision des appels d'offres dont feront l'objet différentes lignes de bus en Suisse alémanique. Quant aux présidents de section SEV, ils estiment la réglementation actuelle meilleure et se sont montrés de ce fait plutôt réservés dans leur position.

Appel à la mobilisation. Les syndicats n'ont aucun intérêt à ce que des appels d'offres soient lancés pour l'attribution de lignes de bus. Le principe est cependant appliqué, et il s'agit maintenant de veiller à ce que les choses se fassent correctement, c'est-à-dire à l'appui d'un accord de prestations à passer entre le canton ou la commune qui passe commande et l'entreprise de transport. Le respect des conditions d'engagement du personnel, telles qu'elles ont été convenues par exemple dans les conventions collectives de travail par les partenaires sociaux de la branche, est tout aussi important. Aussi des mécanismes de contrôle doivent-ils être mis en place pour assurer que l'exploitant respecte effectivement et les prestations convenues et les conditions d'engagement et de salaires. Il importe que les syndicats du personnel se voient accorder le droit de recours en cas de conflit.

Mais il faut bien garder à l'esprit que c'est en se mobilisant au plan syndical et en serrant les rangs que nous aurons le plus de chances d'être entendus.

L'exemple zurichois de la ZVV

Se basant sur la loi régissant les transports dans le canton de Zurich, la Communauté de trafic (ZVV) de ce même canton a lancé un appel d'offres en 1997 pour l'exploitation de cinq lignes de bus situées dans la vallée de la Glatt. Jusqu'alors exploitées par les transports urbains de la ville de Zurich (VBZ), ces lignes ont été adjugées à l'entreprise de cars Fröhlich,

dont l'offre était 25 pour cent meilleur marché que celle des VBZ. Ces derniers se sont alors vus contraints de remettre dix autobus au cariste à un prix dérisoire et d'affecter les chauffeurs restés sur le carreau à d'autres lignes, tout en réduisant leur effectif par des départs naturels. Aucun licenciement n'a été déploré. Il n'empêche: 24 emplois ont disparu du jour au lendemain aux transports urbains zurichois, remplacés qu'ils furent par du personnel moins bien rétribué d'une autre entreprise. Le crédo de la ZVV, c'est la libre concurrence. Mais à quel prix? Il faut savoir que, pour travailler encore à meilleur compte, l'entreprise Fröhlich n'a pas hésité à passer outre aux directives sur l'environnement en démontant les

Sans parler du fait que le licenciement était suspendu au-dessus de la tête des collaborateurs non repris par la nouvelle entreprise comme une épée de Damoclès.

Des syndicats forts. Le SEV et ses partenaires SSP, Union PTT et FCTA n'ont évidemment pas suivi cette évolution dans le canton de Zurich sans réagir, puisqu'ils ont formé une communauté d'intérêt syndicale ZVV. Cette communauté syndicale combat la politique de dumping social et salarial de la ZVV. C'est ainsi que, suite à l'appel d'offres lancé pour la seconde tranche de la vallée de la Glatt, la communauté syndicale a tenté de renverser la vapeur en présentant une offre en propre et en recourant contre la décision prise, les condi-



filtres à particules de suie de leurs véhicules. Des particules de suie hautement cancérigènes, que même les moteurs diesel modernes laissent échapper en grande quantité.

Pression sur les salaires. En 1998, la Communauté de trafic zurichoise (ZVV) a poursuivi sur sa lancée en attribuant trois lignes de bus supplémentaires des transports urbains zurichois (VBZ) à une autre entreprise de transport privée, la maison Welte Furrer Eurobus. Avec, pour conséquence, une nouvelle détérioration indirecte des conditions d'engagement, du temps de travail et des salaires.

tions d'engagement usuelles dans la branche n'étant pas respectées. Hélas, sans succès jusqu'ici. Elle est en revanche parvenue à sensibiliser l'opinion publique à propos des graves manquements constatés.

Non à la sous-enchère des salaires. Les syndicats participant à la communauté d'intérêt ZVV exigent la conclusion d'une convention collective régionale couvrant le secteur des transports publics, pour lutter efficacement contre la sous-enchère des salaires. Des normes minimales uniformes y seraient consignées. Il faut savoir que les syndicats ont pré-

senté un projet de convention il y a déjà plus d'un an. Il aura fallu que les employées et les employés des transports urbains zurichoïses menacent très sérieusement de déclencher la grève pour que la direction de la ZVV daigne enfin se rendre à la table des négociations à la fin du mois de janvier 1999.

Non à la détérioration de l'offre. La ZVV a également suscité des réactions négatives lorsqu'elle a présenté un concept d'offre pour les heures creuses en 1998 visant ni plus ni moins à réduire sensiblement l'offre de trains et de bus sur tout le réseau RER, et tout particulièrement dans les régions périphériques. L'offre actuelle, appréciée de tout le monde, a pu être sauvegardée grâce à une large opposition. Le SEV s'est, lui aussi, investi dans cette affaire.

Les statuts du personnel TPG

Les Transports publics genevois (TPG) se sont dotés de nouveaux statuts du personnel en 1997. Applicables à toutes les collaboratrices et

à tous les collaborateurs, ils excluent toute discrimination du personnel temporaire, des auxiliaires, des stagiaires et des apprentis. Ils garantissent en outre l'égalité de traitement de l'homme et de la femme.

Une multitude d'améliorations. Le nouveau système des salaires est sans nul doute l'élément le plus important. Les salaires sont en effet automatiquement indexés en fonction du renchérissement, ce qui constitue une nouveauté. La direction est tenue de négocier avec les associations du personnel au cas où la situation financière ne permettrait pas un tel versement. Une prime de fidélité correspondant à 15 pour cent d'un mois de salaire est versée pendant les trois premières années de service. Cette prime est ensuite augmentée de 5 pour cent chaque année, jusqu'au maximum de 100 pour cent. Les nouveaux statuts permettent en outre à la direction de verser des primes en fonction de l'évolution de la marche des affaires. La gratification pour ancienneté de service est désormais accordée après 20 ans d'activité au lieu de 25. Seules les années d'activité aux TPG comptent comme telles. La prime est dé-



sormais de 3000 francs au lieu de 2000 francs auparavant. Sur demande, la gratification est octroyée sous forme de temps libre. D'autres améliorations importantes ont de surcroît été obtenues, tels l'allongement du congé maternité ou du congé d'allaitement ou l'octroi d'un congé de paternité, ainsi que l'égalité de traitement des couples vivant en concubinage s'agissant de ces prestations.

Le hic. Les salaires initiaux sont le point faible des statuts. Les premiers projets des statuts prévoyaient des détériorations allant jusqu'à 10 000 francs par année. Les négociations ont permis de déboucher sur une solution qui a finalement été entérinée par une majorité des deux tiers du personnel en votation générale.

Allons de l'avant. La lutte menée pendant six ans n'aura toutefois pas été vaine. Tant s'en faut. Le bilan est en effet tout à l'honneur du mouvement syndical qui a su serrer les rangs. Mais il est aussi le résultat d'un esprit combatif des collaboratrices et des collaborateurs. L'union fait la force. Pussions-nous nous en rappeler à l'avenir.

Les transports régionaux du Mittelland

Les compagnies ferroviaires Emmental-Berthoud-Thoune (EBT), Soleure-Moutier (SMB) et Chemins de fer réunis de Huttwil (VHB) ont fusionné pour devenir les Transports régionaux du Mittelland (RM) le 1^{er} janvier 1997. Cette fusion n'a eu aucune incidence sur les collaboratrices et les collaborateurs, car leurs conditions d'engagement étaient déjà uniformes dans la communauté d'exploitation dont les compagnies faisaient partie. Des économies ont cependant dû être réalisées au niveau des salaires et des allocations suite à une brutale chute des recettes en trafic marchandises et aux effets susceptibles d'être engendrés par la réforme des chemins de fer. Des mesures que le SEV s'est vu finalement contraint d'accepter pour sauvegarder des emplois.

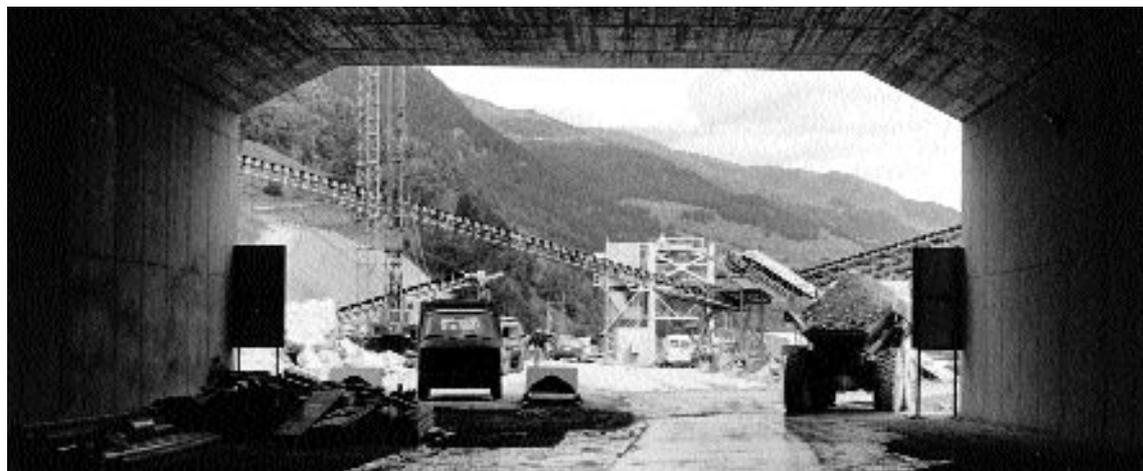
Le chômage partiel. Une fois n'est pas coutume. Le chômage partiel a en effet été introduit pour la première fois dans une entreprise de transports publics, l'Office cantonal de l'industrie, des arts et métiers ayant autorisé cette mesure pendant trois mois pour 60 collaborateurs et collaboratrices du service d'accompagnement des trains. La réduction des prestations de travail de l'ordre de 20 à 30 pour cent a permis à l'entreprise de réaliser une économie de quelque 150 000 francs. Cette décision n'a cependant pas encore force de loi à la mise sous presse de ce rapport, l'Office fédéral du développement économique et de l'emploi ayant considéré que cette mesure n'était pas conforme aux prescriptions légales régissant l'assurance-chômage. Le chômage partiel a en l'occurrence été accepté par le tribunal cantonal; le tribunal fédéral des assurances, devant lequel la question a été portée, n'a pas encore rendu son jugement. Ce dernier devrait faire jurisprudence.

DB: des réformes à n'en plus finir

Les collaboratrices et les collaborateurs travaillant et habitant en Suisse ainsi que les retraités des Chemins de fer allemands sont affiliés au SEV (section APV DB, groupes de Bâle et de Schaffhouse) depuis plus de 50 ans. Ils sont tout particulièrement touchés par les mesures

Personnel en formation, personnel temporaire, auxiliaires, personnel fixe: tous sont traités sur un pied d'égalité aux TPG.





Les Chemins de fer rhétiques sont arrivés au bout du tunnel de la Vereina.

de rationalisation et de restructuration depuis la transformation des Chemins de fer allemands en SA, en janvier 1994. Les travaux visant à la réalisation de la 2^e étape de la réforme ferroviaire se poursuivent inexorablement. C'est ainsi que les dix secteurs d'activité ont fait place, le 1^{er} janvier 1999, à cinq secteurs d'entreprise placés sous la houlette du Holding DB SA et conduits par une propre société de gestion :

- DB Reise & Touristik SA
anciennement DB Longues distances
- DB Regio SA
anciennement DB Trafic régional
- DB Cargo SA
anciennement DB Trafic marchandises
- DB Netz SA
anciennement DB Infrastructures
- DB Station & Service SA
anciennement DB Gares voyageurs

Ces sociétés sont désormais largement autonomes en matière de compétences et de responsabilités. Un ressort du personnel, habilité à donner des directives aux cinq secteurs de l'entreprise, demeure intégré au holding DB SA. On ne peut que s'en féliciter. Les cinq secteurs de l'entreprise sont en effet peu familiarisés avec les engagements politiques basés sur l'accord d'Etat passé entre l'Allemagne et la Suisse, d'une part, et avec l'accord tarifaire passé entre la DB et le SEV pour les quelque 400 membres, d'autre part.

Les Chemins de fer rhétiques

Deuxième employeur du canton des Grisons, le RhB prépare son avenir. C'est ainsi qu'il inaugurerait l'ouverture du tunnel de la Vereina, le plus long tunnel à voie métrique du monde (19 194 m), le 19 novembre 1999 et, ce faisant, étendra son réseau de circulation pour la première fois depuis 85 ans. Le RhB entend, par la même occasion, se repositionner sur le marché touristique et augmenter sa productivité de 10 pour cent en réalisant son projet «Neva Reticca». Ce dernier prévoit par exemple que les trains de la Vereina ne nécessiteront ni personnel ni matériel roulant supplémentaire, dès lors que les nouveaux trains-navettes n'impliquent plus de manoeuvres dans les gares terminus et que les temps d'arrêt peuvent être limités au strict minimum.

Ce pas en avant est absolument indispensable. Il faut en effet savoir que le personnel RhB a payé un large tribut à la situation économique, caractérisée par des baisses sensibles de recettes en dépit d'une augmentation des tonnages transportés. Si les comptes de l'entreprise sont équilibrés, c'est grâce à des suppressions d'emplois opérées sans licenciements, à un contrôle plus serré du droit aux allocations, à des adaptations du temps de travail, ainsi qu'à une meilleure productivité. Sans le SEV, des mesures plus radicales encore auraient été prises, au niveau salarial en particulier.

BLS Le Chemin de fer du Lötschberg

Rappelons que le statut du personnel du BLS avait fait place à des dispositions générales complétant le contrat de travail individuel le 1er janvier 1993. Tout le monde n'avait pu s'accommoder de ce passage du statut de fonctionnaire à celui d'employé.

Des garanties. Ces dispositions vont être revues et corrigées — épurées comme le précise la direction du personnel BLS — sans toutefois que les dispositions du contrat de travail proprement dit soient touchées. S'y ajoute une «nouvelle politique salariale BLS» qui vise à mettre en place une grille de salaires dans laquelle une part de salaire au mérite pourrait être incorporée. Il va sans dire que le SEV ne souscrit pas à cette nouveauté les yeux fermés. Il a en effet demandé et obtenu que les promesses faites lors de la révision des dispositions soient tenues et que les différences soient éliminées. De plus, le SEV entendait négocier et planter certains jalons concernant le salaire au mérite avant d'entrer en discussion sur les modalités d'une nouvelle grille des salaires. Ces garanties lui ont été données.

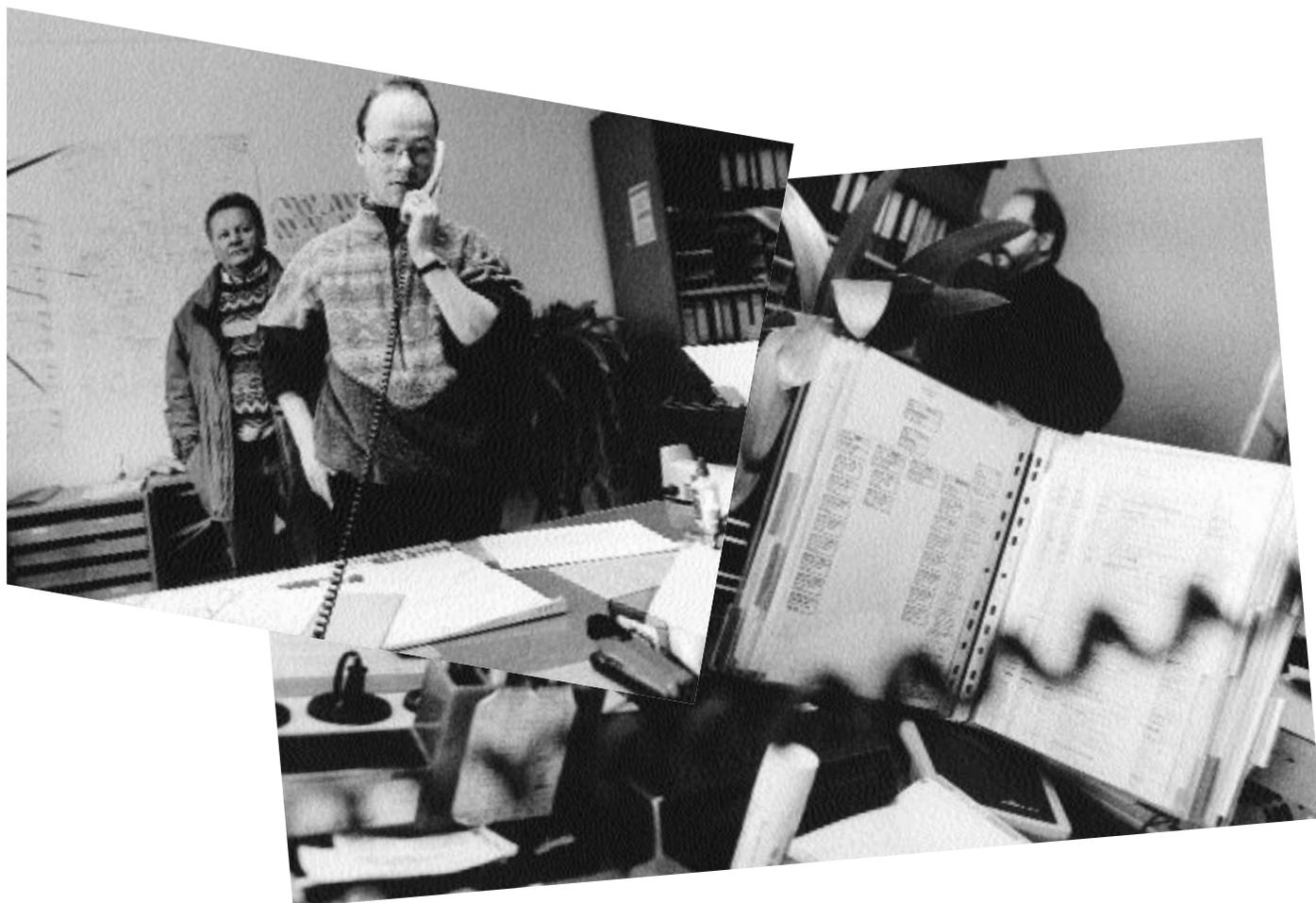
Le salaire au mérite. Les travaux ont commencé en 1998, lorsque la commission du

personnel BLS, dans laquelle toutes les catégories de personnel affiliées au SEV sont représentées, s'est prononcée sur le projet des dispositions générales se rapportant au contrat de travail individuel. Après quoi lesdites dispositions ont fait l'objet de négociations et d'une procédure d'élimination des différences. Un groupe de travail SEV, composé également de collaboratrices et de collaborateurs de toutes les catégories du personnel BLS, a approfondi la question de l'intégration du salaire au mérite dans la grille des salaires et posé certains jalons importants. Ce n'est qu'une fois ces jalons acceptés par les deux parties que les travaux liés à une nouvelle grille des salaires ont pu débiter.

De la partie. Le SEV a donné suite à une offre de la division du personnel et participe de manière intensive aux travaux. C'est qu'il vaut la peine d'empoigner les problèmes dès le début, même si la tâche est d'envergure. La commission du personnel BLS sera appelée une nouvelle fois à donner son avis, et des négociations pourront encore avoir lieu dès qu'un projet de texte sera disponible.

Le service à la clientèle va de soi pour les employés du chemin de fer, comme à Thurnen dans la vallée de la Gürbe, sur la ligne 3 du RER bernois.





Le Chemin de fer du Mittelthurgau

Le Chemin de fer du Mittelthurgau est tantôt l'exemple à suivre, tantôt la bête noire. Cette entreprise s'est fait connaître en Suisse et à l'étranger après avoir remporté l'appel d'offres lancé pour la gestion de la ligne longeant la rive sud du lac de Constance. Du point de vue du personnel, le MThB semble soutenir la comparaison avec les CFF. Près de 60 employés des CFF, dont une partie d'agents expérimentés, ont changé d'employeur suite à la reprise de la ligne Romanshorn — Schaffhouse par le MThB. Pratiquement sans bruit, il faut le dire. Des retards et des ruptures de correspondance ont été enregistrés lors de la mise en oeuvre du concept d'offre MThB au changement d'horaire 1998. Le personnel a été particulièrement mis à contribution à cette occasion. Il a parfois travaillé jusqu'à la limite du supportable pour «tenir» un tant soit peu l'horaire.

Le libre accès. Le MThB détient 50 pour cent de l'entreprise Lokoop SA. Une entreprise qui a racheté des locomotives de l'ancien Reichsbahn allemand, homologuées pour circuler en Suisse, en Autriche et en Allemagne. Le MThB est le seul chemin de fer suisse à voie normale qui possède un raccordement direct avec le réseau des Chemins de fer allemands à Constance. Formés et habilités à conduire des trains tant en Suisse qu'en Allemagne, les mécaniciens de locomotives du MThB amènent des trains de fret jusqu'à Kornwestheim près de Stuttgart. Là, ils prennent en charge des trains-citernes destinés à être déchargés dans les dépôts d'huiles minérales situés sur la ligne du MThB. En trafic voyageurs, le MThB assure les liaisons Constance — Engen (Seehas) et Radolfzell — Stockach (Seehäslle) à la demande du district allemand de Constance. L'entreprise Lokoop SA s'est vue en outre confier par la Poste les transports de paquets entre le centre de tri de Frauenfeld et les centres de St-Gall et de Landquart/Coire.

Le holding de la Jungfrau SA

Le holding des Chemins de fer de la Jungfrau SA comprend de nombreuses entreprises de chemin de fer et de remontées mécaniques. Les plus connues d'entre elles sont les chemins de fer du Wengernalp (WAB) et de la Jungfrau (JB) avec son célèbre complexe touristique au Jungfraujoch. Les installations ont été modernisées au fur et à mesure des besoins ces dernières années. Ont en effet fait peau neuve: le restaurant ancré dans la paroi sud du Jungfraujoch, puis le Sphinx situé sur l'arête même de la montagne et, enfin et surtout du point de vue du personnel, les ateliers de Eigergletscher. Cela paraît presque incroyable que des travaux d'une telle envergure, réalisés de surcroît en haute montagne, aient pu être autofinancés. A l'évidence, cela n'est possible que grâce au rapport favorable entre des recettes importantes (73 millions de francs en 1997) et des coûts de personnel modestes (à peine 35 millions de francs pour 449 employés/employées en 1997). Un rapport qui a par exemple permis au holding de dégager un bénéfice de 14,854 millions de francs.

Augmentation de salaire. Il va sans dire que le SEV a revendiqué une participation du personnel. Ce sont hélas les entreprises chapeautées par la même direction, mais ne faisant pas partie du holding, qui posent problème. Des améliorations salariales sont accordées au personnel de toutes les entreprises, afin de ne pas créer de déséquilibres entre les différents groupes. C'est ainsi que la délégation SEV est parvenue à obtenir une augmentation de salaire de cinquante francs par mois pour tous. Ce, en dépit du fait que le Chemin de fer de l'Oberland bernois (BOB) — pour prendre l'exemple d'une entreprise «normale» de transports publics tributaire des commandes de prestations passées par les pouvoirs publics et de leur indemnisation — subit une pression importante au niveau des coûts.

A toute vapeur sur le lac Léman

Les bateaux à vapeur de la Compagnie générale de navigation sur le lac Léman (CGN) sont promis à un bel avenir! La direction a en effet

opté pour leur rénovation totale au lieu de les mettre au vieux fer et d'acheter de nouvelles unités. Les moteurs électrodiesel seront remplacés à cette occasion par des machines à vapeur télécommandées, de sorte que ces majestueux bateaux vivront leur seconde jeunesse en véritables bateaux à vapeur. Le «Montreux», première unité à subir ces transformations dans les chantiers navals, devrait être disponible pour la saison d'été de l'an 2000. Puis suivront les bateaux «Italie» et «Helvétie».

Les coûts de rénovation se situent dans une fourchette de 12 à 15 millions de francs. Une enveloppe que la caisse de la CGN ne peut guère mettre à disposition. 4,8 millions de francs ont pu être rassemblés grâce à une augmentation du capital-actions. Différentes campagnes de promotion réalisées à l'enseigne de la sauvegarde de la navigation à vapeur, telles des journées portes ouvertes et des parades navales, ont rencontré un écho très favorable dans la population. Une association de soutien s'est même mise à la recherche de sponsors. Quant au personnel, il a, lui aussi, contribué



au succès de ces opérations en y participant avec enthousiasme. Le SEV salue ces initiatives, dès lors qu'elles permettent non seulement de conserver ces quatre somptueux bateaux à vapeur, mais également de sauvegarder des places de travail à la CGN.

Les remontées mécaniques du Cervin SA

Quelque 80 collaboratrices et collaborateurs des remontées mécaniques du Cervin SA sont affiliés au SEV depuis le mois d'avril 1998. Ce succès, le SEV le doit au changement de direction opéré au début de l'année 1998. Le nouveau style de direction, peu convaincant, a en effet engendré inquiétude et craintes parmi le personnel. Le climat de travail s'est très vite dégradé au point de devenir calamiteux. Les principaux objectifs de la nouvelle section SEV consistent dès lors à rétablir la confiance et à instituer un partenariat social digne de ce nom.

Les choses avancent aussi pour les employés des Remontées mécaniques du Cervin. Ils sont affiliés au SEV depuis 1998 et ont même une section en propre depuis le 28 janvier 1999.

Chemin malaisé. Le chemin conduisant au but s'est avéré malaisé. Il l'est encore. Tant la direction que le conseil d'administration se sont tout d'abord refusés à discuter avec le SEV. Ce n'est qu'au bout de six mois que le président du conseil d'administration a accepté une première rencontre. Trois mois se sont encore écoulés jusqu'à ce que la commission du conseil d'administration et la direction aient osé prendre le taureau par les cornes. Il faudra encore du temps jusqu'à ce que l'on puisse parler de relations normales entre partenaires sociaux à Zermatt. S'il y a encore loin de la coupe aux lèvres, c'est parce que nous sommes actuellement plutôt considérés comme des ennemis que comme des partenaires. Or, les problèmes lancinants qui se posent aux Remontées mécaniques du Cervin ne pourront être résolus qu'entre partenaires.

Un potentiel important. Le succès enregistré au niveau de l'affiliation syndicale du personnel des Remontées mécaniques du Cervin démontre la volonté du SEV de renforcer la présence syndicale dans le secteur des entreprises de transport à câbles et des remontées mécaniques. Il faut reconnaître en effet que de nombreuses entreprises du secteur — et non des moindres — constituent de véritables déserts syndicaux. D'où le fait que leurs employés ne bénéficient pas des avantages qui leur reviennent en matière de conditions de travail.



En hiver, le service mini-bar n'est pas de tout repos — quand il n'est pas dangereux lorsque les portes du fourgon sont gelées.



La restauration ferroviaire

Les CFF et certaines ETC proposent un service de restauration à leurs clients sur bon nombre de lignes à fort trafic ou à trafic touristique. Trois entreprises se sont spécialisées dans ce genre de prestations.

SSG. La Compagnie suisse des wagons-restaurants, fondée en 1903, est le leader incontesté. Son siège est à Olten. Elle occupe 700 personnes dans les secteurs de la restauration ambulante (voitures-restaurants, minibar), des buffets de gare et de la restauration sur les bateaux du lac Léman et du lac de Constance. Le SEV représente le personnel SSG depuis près de 90 ans. La nouvelle convention collective de travail qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1998 est l'aboutissement d'une longue tradition en matière de partenariat social. Elle permet à la majeure partie du personnel de bénéficier de sensibles améliorations dans une période de vaches maigres au plan économique.

Mitropa. Mitropa Suisse SA, filiale suisse de l'entreprise allemande Mitropa, détient 35 pour cent du marché helvétique depuis qu'elle a repris Buffet Suisse. Elle occupe 400 personnes, pour l'essentiel à Bâle, Berne, Brigue, Chiasso, Coire et Lucerne. A la nouvelle de la reprise de Buffet Suisse par Mitropa, le SEV a aussitôt pris contact avec les nouveaux propriétaires. La conclusion d'une CCT a subi du retard suite à différents changements opérés au niveau de l'exploitation. Il peut tou-

tefois être affirmé que les conditions d'engagement du personnel sont sensiblement améliorées à la faveur de la nouvelle convention collective de travail.

McDonald's: quo vadis. McDonald's exploite des voitures-restaurants sur le réseau des CFF depuis 1992. Il lui a paru dès le début évident de négocier les conditions d'engagement du personnel roulant avec le SEV et de les consigner dans une convention commune. McDonald's entend toutefois abandonner le service des voitures-restaurants, de sorte que le secteur ne sera plus désormais assuré que par deux opérateurs suisses.



La pression sur l'Etat social ne s'est pas relâchée durant ces deux dernières années. Tant s'en faut. Les syndicats ont néanmoins obtenu deux victoires importantes lors du référendum contre la révision de la loi sur le travail (1996) et lors du référendum contre la révision de la loi sur l'assurance-chômage (1998). Le pire a pu être évité à la «table ronde». L'initiative dite de rattrapage a hélas débouché sur un échec en 1998. Le mouvement syndical a en revanche réussi une percée importante avec l'acceptation de l'assurance maternité. Un acquis qu'il s'agira cependant de défendre en scrutin populaire, dès lors que le référendum a abouti.

10^e révision de l'AVS concluante

Eclipsées par la discussion qui persiste en ce qui concerne l'âge de la retraite, les nouveautés introduites le 1^{er} janvier 1997 à la faveur de la 10^e révision de l'AVS ont fait leurs preuves. C'est ainsi que la possibilité de faire valoir le bonus éducatif pour les enfants jusqu'à l'âge de 16 ans permet d'augmenter les prestations AVS jusqu'à la rente maximale.

Enfin le splitting. Le splitting du revenu des couples améliore tout particulièrement la situation des femmes. Chaque conjoint reçoit la moitié des revenus obtenus par le couple durant l'union conjugale. S'y ajoutent le bonus éducatif pour les enfants, dont le versement est automatique, et les bonifications versées sur demande pour les membres de la famille qui sont pris en charge. Le partage des revenus n'est toutefois opéré qu'au moment où le deuxième conjoint a également droit à une rente AVS ou AI.

Augmentation. Les hommes ont désormais la possibilité de bénéficier de l'AVS un an avant terme moyennant une réduction à vie de la rente de 6,8 pour cent. L'octroi de la rente préalable n'est lié à aucune autre condition. Enfin, les rentes AVS/AI ont été augmentées de un pour cent à partir du 1^{er} janvier 1999.

Cinquantenaire. L'AVS existe depuis cinquante ans. Elle a fait ses preuves. La onzième révision, qui est mise en chantier, lui donnera l'assise financière dont elle aura besoin à l'avenir pour demeurer une assurance sociale basée sur le principe de la solidarité entre jeunes et vieux et entre riches et pauvres.

Evolution des rentes AVS/AI

Rente simple

1992		10 800 21 600
1993		11 280 22 560
1995		11 640 23 280
1997		11 940 23 880
1999		12 060 24 120

Rente de couple

1992		16 200 32 400
1993		16 920 33 840
1995		17 460 34 920
1997		17 910 35 820
1999		18 090 36 180

 minimum en Fr.
 maximum en Fr.

L'avenir de la caisse de pensions CFF

La réforme des chemins de fer a également modifié la situation de la caisse de pensions et de secours (CPS). La nouvelle loi sur les CFF stipule en effet que les CFF gèrent une caisse de pensions en propre. Or, le Conseil fédéral avait décidé, en 1989, de fusionner la CPS et la Caisse fédérale de pensions (CFP). Cette fusion, qui ne s'est pas concrétisée en raison des difficultés administratives rencontrées par la CFP, est devenue caduque suite à l'arrêté des

Chambres fédérales. La Confédération assure non seulement la garantie s'agissant du versement des prestations pendant une période transitoire de six ans, elle prend à sa charge le découvert technique accumulé qui se monte à plus de cinq milliards de francs.

Paritaire. Fondation de droit privé, la nouvelle caisse de pensions CFF est entrée officiellement en fonction le 1^{er} janvier 1999. Le conseil de fondation, composé de 12 membres, est un organisme paritaire. Les CFF, en tant que fondateurs, et les organisations de salariés désignent chacun la moitié respective des membres. La représentation SEV comprend quatre membres.

CCT à l'appui. Benedikt Weibel, président des CFF, et René Zimmermann, secrétaire syndical SEV, ont été élus respectivement président et vice-président pour la première période administrative de trois ans. Les collaboratrices et les collaborateurs de l'ancienne CPS passent à la nouvelle CP CFF avec les mêmes droits et les mêmes devoirs. Une convention collective de travail a été conclue.

Les prestations priment. Les prestations accordées jusqu'ici par la CPS seront encore versées en 1999/2000. Un nouveau règlement reprenant pour l'essentiel les droits actuels devra être élaboré pour l'an 2001 (abandon de la loi sur les fonctionnaires). Le conseil de fondation entend continuer à faire bénéficier les assurés d'une prévoyance professionnelle digne de ce nom en accordant la primauté aux prestations.

Subordonné au rendement. Un placement sûr et performant du capital de plus de 12 milliards de francs constitue la ligne de force de la nouvelle caisse de pensions (CP) des CFF. Celle-ci est en effet contrainte d'obtenir un bon rendement du capital, dès lors que la compensation du renchérissement sera dorénavant versée aux rentiers en fonction dudit rendement. La nouvelle caisse de pensions CFF continue d'octroyer des prêts hypothécaires aux assurés. Quelque 10 pour cent du capital leur sont réservés. Les prêts accordés jusqu'ici par la CPS aux coopératives de logement des cheminots ont en revanche été repris par les CFF. La caisse de secours est séparée de la caisse de pensions pour être transférée dans une nouvelle structure. Son but demeure cependant inchangé: venir en aide aux assurés et à leur fa-

mille en cas de coup dur, c'est-à-dire lorsque les coûts occasionnés par la maladie, un accident ou un traitement dentaire engendrent la gêne.

Pas de caisse maladie CNA

La CNA s'est heurtée à des obstacles insurmontables pour l'instant lors de l'examen des conditions à remplir pour devenir une caisse maladie.

C'est ainsi qu'un financement croisé provenant de l'assurance-accidents payée par l'employeur et l'employé n'entre en principe pas en considération. Des économies de coûts ne sont guère possibles aussi longtemps que l'assurance-accidents et l'assurance maladie doivent être gérées de manière autonome pour des raisons inhérentes à la protection des données. De surcroît, les bases légales font défaut qui permettraient de freiner efficacement l'évolution des coûts en faisant usage des instruments à disposition dans le secteur de l'assurance-accidents également dans celui de l'assurance maladie. La CNA se concentrera



dès lors sur le renforcement de ses compétences, dans l'intérêt de ses membres, tout en travaillant à l'élaboration de solutions susceptibles de résoudre le problème du secteur de la santé en Suisse, en collaboration avec d'autres institutions.

Révision partielle de la LAMal

Le Conseil fédéral a entériné le message se rapportant à la révision partielle de la loi sur l'assurance maladie (LAMal). La solidarité et la maîtrise des coûts de la santé constituent les points essentiels. Suite à la révision, les cantons obtiennent davantage de compétences en matière de budgets globaux dans le secteur des soins ambulants. Le Conseil fédéral impose aux cantons de nouvelles obligations s'agissant de la réduction des primes. Ceux-ci sont

en effet désormais tenus de fournir à la Confédération des indications concernant les bénéficiaires, qui lui permettent de contrôler si les objectifs socio-politiques ont bien été atteints. Des dispositions applicables dans tout le pays en ce qui concerne la réduction des primes font hélas toujours défaut. Ce qui a pour conséquence que les cantons ne font pas pleinement usage des subventions accordées et que les assurés concernés n'en bénéficient pas. Le Conseil fédéral entend néanmoins présenter au Parlement des propositions visant à réduire les primes pour les années 2000 — 2003. Le projet prévoit des contributions maximales de 3,3 à 3,5 milliards de francs par an (Confédération et cantons).



L'assurance maternité: accouchement en vue

La réglementation appliquée depuis des années par les CFF donne satisfaction. Le SEV est parvenu à négocier des solutions équivalentes avec un très grand nombre d'ETC. Mais il ne saurait s'en satisfaire. Le SEV met au contraire tout en œuvre pour que des solutions optimales soient mises en place pour toutes les collaboratrices de toutes les entreprises de transport. Et il va sans dire qu'il soutient les efforts déployés de part et d'autre pour faire enfin triompher l'assurance maternité à l'échelon national.

Un accouchement laborieux. Le Parlement s'est penché de manière intensive, en 1998, sur la mise en œuvre du principe constitutionnel accepté par les citoyens il y a 53 ans. L'heure de l'accouchement approche enfin. Le Conseil national et le Conseil des Etats ont en effet fini par se décider à entériner la loi sur l'assurance maternité. Une assurance dont le financement sera assuré par l'ordonnance sur la perte de gain, dans un premier temps. Solution qui permet à une grande partie des femmes de mettre au monde des enfants sans être défavorisées par rapport aux hommes sur le plan professionnel, financier et du droit aux assurances sociales.

Dernier obstacle. La stratégie des radicaux visant à lier l'introduction de l'assurance maternité à une augmentation de la TVA pour la faire capoter a fort heureusement fait long feu. Il serait cependant fatal de penser que les adversaires de l'assurance maternité ont baissé les bras. Les conservateurs de toujours opérant dans les rangs des associations patronales, des arts et métiers, de l'UDC et d'autres partis de droite ont en effet lancé un référendum.

Une gerbe d'initiatives

Les syndicats ripostent aux attaques du camp bourgeois contre l'Etat social en lançant cinq initiatives en faveur d'une Suisse sociale.

Sus aux primes par individu. Telle est la revendication première de l'initiative «La santé à un prix abordable». De quoi en retourne-t-il? Il s'agit de fixer les primes de l'assurance maladie en fonction du revenu et de la



fortune des assurés afin de répartir les coûts de la santé de manière plus équitable. Il est proposé à cet effet de financer ces coûts au travers de primes individuelles, d'une part, et d'un certain pourcentage de la TVA, d'autre part.

L'assurance d'indemnités journalières. L'initiative pour l'assurance d'indemnités journalières vise à ce que tous les salariés soient obligatoirement assurés contre la perte de gain en cas de maladie. Elle prévoit une indemnité journalière atteignant au moins 80 pour cent du salaire assuré, comme c'est le cas pour la CNA, le financement étant assuré de manière égale par les primes des assurés et par les contributions des employeurs.

L'un n'exclut pas l'autre:
le plaisir du métier et le
plaisir d'être mère!



La semaine de 36 heures. Aujourd'hui, la production augmente avec un nombre moindre d'employés. La réduction de la durée hebdomadaire du travail à 36 heures vise non seulement à stopper l'érosion des places de travail, mais à créer de nouveaux emplois. L'initiative exige de surcroît l'égalité de traitement des employés à temps partiel et à plein temps en ce qui concerne par exemple le perfectionnement professionnel et le deuxième pilier.

Des places d'apprentissage. Existe-t-il une humiliation plus grande pour les jeunes que celle de se sentir inutile? La réponse au chômage des jeunes passe par un plus grand

nombre de places d'apprentissage. En particulier aux CFF et dans les entreprises de transport concessionnaires, où l'offre de places a été réduite de manière dramatique ces dernières années.

La rage au ventre. La colère gronde. C'est que le peuple en a assez de voir que, dans tous les pays d'Europe, les millionnaires comme Ebner ou Blocher paient des impôts sur les gains en bourse. Sauf en Suisse. C'est injuste. L'impôt sur les gains en capital élimine cette injustice.

Le monde syndical bouge



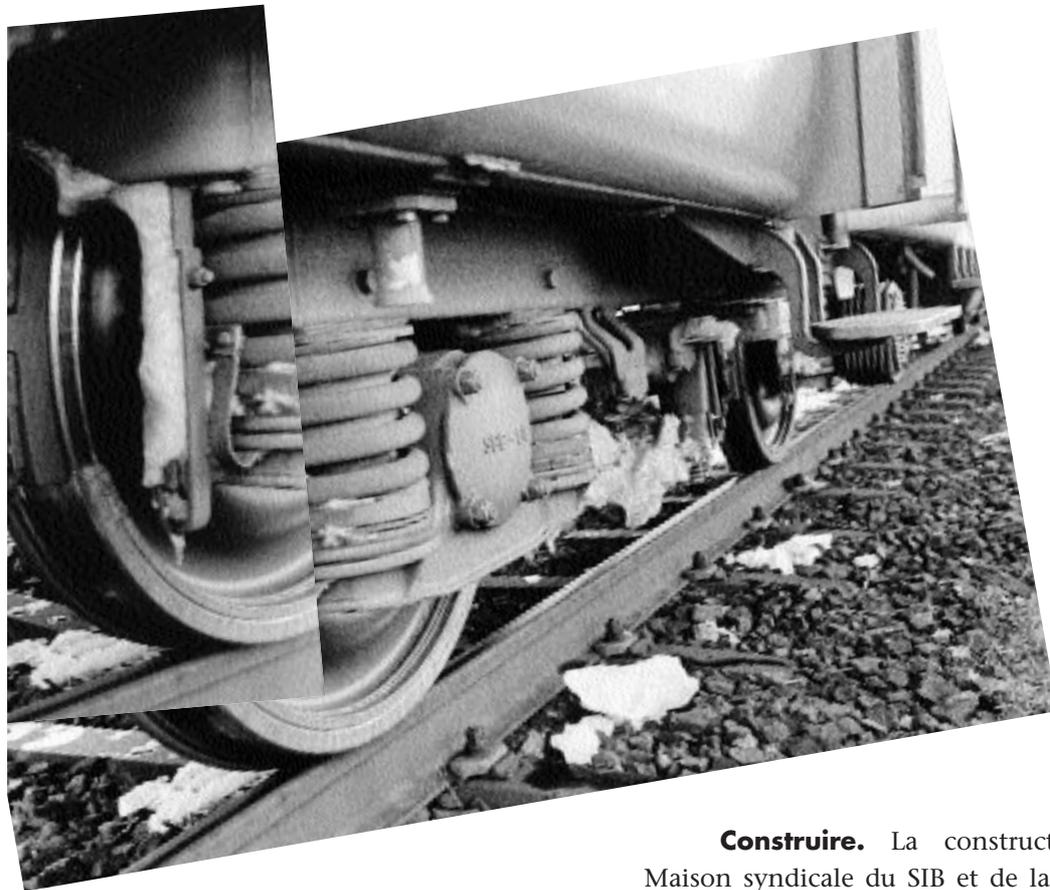
Le monde du travail change à un rythme à vous couper le souffle. Les syndicats ne sont d'ailleurs pas en reste. Jugez plutôt: les syndicats de la Poste fusionnent, les syndicats des médias fusionnent, le SEV se réforme, il s'active dans les régions et il renforce ses contacts avec l'étranger. Les nouveaux médias conquièrent la Steinerstrasse.

Fusions et réformes

Les fusions deviennent monnaie courante. Ciba et Sandoz deviennent Novartis, la Société de Banque Suisse se marie à l'Union de Banque Suisse pour devenir l'UBS. Les compagnies ferroviaires suivent le mouvement, comme le

coutume: ce sont les syndicats chrétiens qui ont ouvert le bal en réunissant quatre fédérations sous le sigle de Syna. Fort de ses 80 000 membres, le Syna est devenu le troisième syndicat en Suisse, devançant ainsi le SEV sans crier gare. Puis sont venues s'y ajouter, à la fin de l'année, la fusion des syndicats PTT, qui a donné naissance au nouveau syndicat Communication (45 000 membres), et la fusion des syndicats des journalistes avec ceux du Livre, d'où est né le syndicat Comedia (20 000 membres). Et comme si cela n'était pas suffisant, les trois associations de cadres des CFF VIA, OV et GDI se sont réunies pour former «l'Association des cadres du transport public» (ACTP) qui regroupe 3000 membres.

Où faut-il accrocher? Que faut-il accrocher? Questions auxquelles le SEV doit répondre à l'avenir.



montrent l'intégration de NS Cargo dans les Chemins de fer allemands et, à une autre échelle, la création des Transports régionaux du Mittelland, à partir du groupe EBT, ou la fusion du groupe BLS.

Quatre fusions en un an. Si les syndicats se sont montrés jusqu'ici quasi immunisés contre la fièvre des fusions, l'année 1998 restera dans les annales syndicales comme l'année des grandes fusions. Une fois n'est pas

Construire. La construction de la Maison syndicale du SIB et de la FTMH progresse. L'hebdomadaire publié en commun en Suisse romande sous l'appellation «Evénement syndical» a pris un départ prometteur. La FCTA s'intéresse sérieusement à devenir le troisième locataire de la Maison syndicale. Il faut savoir que les syndicats poursuivent les mêmes buts que les grandes entreprises en fusionnant et en collaborant: réaliser de meilleures performances avec moins de ressources. C'est que les rapides changements enregistrés dans le monde du travail requièrent des efforts supplémentaires.

res de la part des syndicats, d'une part, et que les moyens financiers à disposition tendent à s'amenuiser proportionnellement à l'évolution du nombre de membres, d'autre part. Le SEV se trouve, lui aussi, touché par ce phénomène général.

Rocades de sous-fédérations. Le SEV est appelé à relever deux grands défis. Premièrement, la réduction massive du personnel aux CFF et dans les ETC, qui entraîne inévitablement une diminution du nombre de membres et une érosion de la capacité financière du SEV. Secondement, les réformes de l'entreprise 97 et 99 requièrent un réexamen et un aménagement des structures du SEV. C'est ainsi qu'une nouvelle sous-fédération «Matériel roulant» verra le jour en 1999, composée des membres de la WAV, ainsi que d'une partie des sous-fédérations APV, VAS et VPV. La partie restante de la VAS et certaines sections de l'APV forment la nouvelle sous-fédération des Travaux. Le reste de l'APV et la RPV fusionneront ultérieurement. Les quelque 300 membres que comptait encore la WPV ont passé collectivement à la SBV, le 1^{er} janvier 1998 déjà.

Le SEV s'active dans les régions. Le SEV a ouvert deux antennes régionales ces deux dernières années: à Brigue, en 1997 (pour une durée limitée à trois ans), et à Zurich, en 1998. Il entend ainsi renforcer sa présence dans les régions et se donner les moyens d'agir suite à la mise en oeuvre de la nouvelle loi sur les chemins de fer qui accorde de nouvelles prérogatives aux cantons en matière de transports régionaux. Il s'agit, dans le canton de Zurich, de nous opposer résolument, au niveau syndical, à la politique menée par la Communauté de trafic zurichoise (ZVV). Les appels d'offres lancés pour l'exploitation de lignes paraissant avoir la cote, il importe que le SEV étende sa présence à d'autres régions. Si une demi-douzaine de tels secrétariats régionaux semble souhaitable, les coûts qui en résulteraient s'opposent à une telle extension.

Mariage entre le SEV et le SSP. Une solution pourrait se dessiner en collaboration avec un partenaire. Le rapprochement du SSP avec le SEV n'est en effet plus un secret. Le SSP souhaite fusionner avec le SEV dans un avenir plus ou moins rapproché. Ce souhait n'est pas dénué de tout fondement, puisque le SSP et le

SEV collaborent étroitement depuis toujours, en particulier dans le secteur des transports urbains. Le SEV est ouvert à une telle proposition et en débattrait dans le courant de cette année. Il s'agit cependant d'examiner aussi d'autres possibilités, telle l'intégration dans la Maison syndicale, et de les comparer au statu quo (le SEV continue à faire cavalier seul). La précipitation n'est pas de mise. Si le Congrès 99 devait donner son aval de principe quant à un partenariat, il faudrait en effet attendre jusqu'en l'an 2004 pour voir se réaliser la fusion.

Les femmes au SEV

La commission des femmes SEV poursuit un double but depuis le début: mettre en pratique l'égalité dans les entreprises et concrétiser la revendication se rapportant à l'égalité au sein du syndicat. Elle s'y est attachée, sans répit, également durant les deux dernières années. Trois exemples:

Les cuisinières des équipes de la voie. S'il n'est hélas pas toujours possible d'éviter que des mesures d'économies soient prises, il faut par contre veiller à ce qu'elles soient raisonnables et acceptables socialement. Tel qu'il était envisagé, l'abandon des cuisines des équipes de la voie et, par conséquent, la suppression des emplois de cuisinières — elles ne bénéficient pas de la protection du contrat social — n'était et n'est pas acceptable socialement. Aussi les représentantes de l'APV à la commission des femmes s'y sont-elles opposées avec le soutien de l'ensemble de ladite commission. Affublées d'un bonnet de cuisinière et armées de louches et d'autres ustensiles de cuisine, elles ont présenté leur revendication lors de la conférence au sommet tenue le 27 mars 1998 entre les CFF et le SEV. Leur message était clair: nous ne nous laissons pas traiter comme des déchets.

A l'écoute. Prenant leur courage à deux mains, elles ont lu une déclaration devant les délégations des CFF et du SEV en mettant en évidence leur revendication, mais aussi leur «fonction»: engagées en tant que cuisinières pour servir un repas chaud et une nourriture équilibrée à n'importe quelle heure du jour et de la nuit aux collègues du service des travaux, ces femmes remplissent une fonction sociale



des plus importantes. Il est en effet des situations où elles sont appelées à écouter, à venir en aide.

Les premiers fruits. L'opération a porté ses fruits. Les CFF ont en effet pris conscience du problème. Pour leur part, les cuisinières n'ont pas cédé au fatalisme. Elles ont invité MM. Peter Winter, directeur des Travaux DG/CFF, et Peter Ritschard, chef du personnel de la direction des Travaux CFF, à la réunion annuelle des cuisinières. Ces messieurs ont pu se rendre compte qu'il y avait parmi les cuisinières des collaboratrices tout à fait compétentes et animées d'un esprit d'entreprise, qui ont la volonté de s'attaquer aux problèmes des coûts avec de bonnes idées et une bonne dose d'idéalisme. Le wagon-réfectoire est en route; il s'agit maintenant de bien l'aiguiller.

Les représentations féminines. Le SEV travaille très activement à l'élaboration d'une bonne convention collective de travail (CCT). Ce n'est plus un secret. Pas plus d'ailleurs que la nécessité de nouvelles structures pour le faire et pour mettre en oeuvre les mesures qui seront prises. La chasse aux nouveaux postes était tout à coup ouverte. Nous tenions à ce que des femmes obtiennent également des mandats. Si nous sommes parvenues à obtenir une représentation féminine presque équitable, c'est grâce au concours des sous-fédérations dans lesquelles les femmes sont fortement représentées. A noter — et c'est presque impardonnable — qu'aucune agente d'accompagnement des trains n'a été désignée

par la sous-fédération du personnel des trains. La commission des femmes a alors mis l'un de ses deux mandats à disposition d'une agente d'accompagnement des trains.

Victoire à Davos. Les femmes ont arraché deux victoires importantes lors du congrès de l'USS à Davos: chaque fédération doit dorénavant confier un tiers de ses mandats aux assemblées des délégués et au congrès de l'USS à des femmes. Il nous incombe désormais à nous les femmes de veiller à ce que des collègues militantes se mettent à disposition. Mais, à notre avis, la décision prise comprend aussi un mandat à l'intention des fédérations: celui de préparer des femmes à leurs futures tâches et d'accorder aux femmes la place qui leur revient.

Jeunesse — où es-tu?

L'organisation des Jeunes SEV souffre de la contraction des places d'apprentissage dans les entreprises de transports publics. Les difficultés à repourvoir les postes d'animateur des groupes de jeunes croissent en effet au rythme des réductions des effectifs d'apprentis. Il en va de même pour la commission des jeunes qui organise des rencontres au niveau national et qui assure la coordination entre les différents groupes de jeunes.

Sus au sacrifice salarial. La commission des jeunes revendique avec véhémence l'abandon du sacrifice salarial et l'augmenta-

tion des salaires initiaux. Lorsque les entreprises commencent à économiser sur le dos des jeunes, cela veut dire qu'elles hypothèquent leur avenir. S'y ajoute le fait que de nombreux jeunes disposant de salaires initiaux tronqués sont contraints de quitter plus tôt le domicile parental en raison des mutations internes ordonnées par les CFF. Résultat: la motivation baisse, et l'image de marque des CFF en prend un coup s'agissant du volet social.

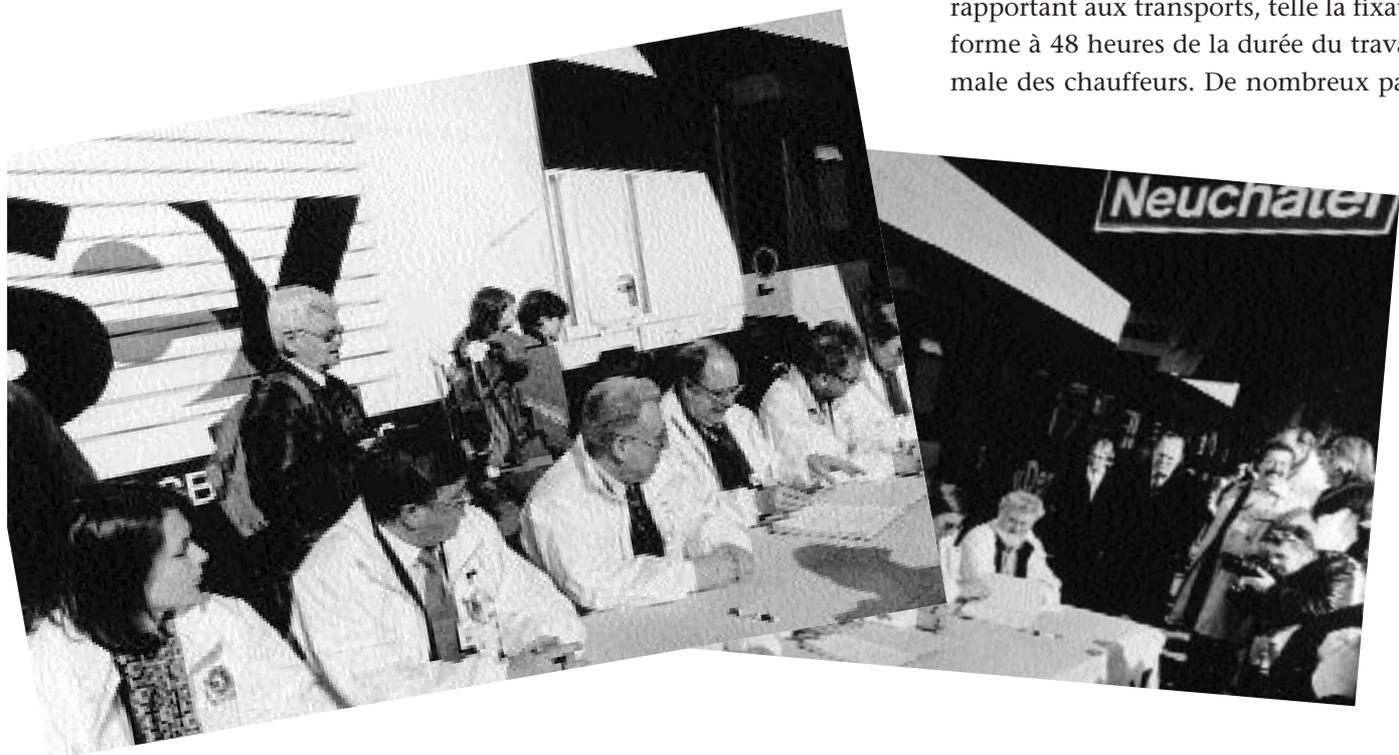
Gardons l'espoir. Reste la consolation, en ces temps difficiles, que les jeunes qui mènent la barque dans l'organisation de jeunesse SEV font du très bon travail. Ils conduisent certains projets avec enthousiasme pour être en mesure de proposer des prestations attrayantes. Nul doute que les jeunes parviendront à traverser ces turbulences avec le soutien plus marqué de tous les organes du SEV. Nous restons vigilants et continuons à lutter en faveur des droits des jeunes dans les entreprises de transports publics.

Des représentantes et des représentants des syndicats du personnel ferroviaire d'Allemagne, d'Autriche, du Luxembourg et de la Suisse se sont réunis le 20 février 1998 à Neuchâtel pour lutter contre la sous-enchère des salaires. Ils ont signé un accord de collaboration (cf. aussi les pages 15-17).

Les relations internationales

La libéralisation du marché des transports en Europe ainsi que la globalisation ont contraint le SEV à intensifier ses contacts avec ses partenaires étrangers depuis deux ans. C'est ainsi par exemple qu'il a combattu aux côtés des syndicats français pour de meilleures conditions de travail des chauffeurs et qu'il a conclu un accord avec les syndicats du personnel des chemins de fer allemands, autrichiens et luxembourgeois pour faire face ensemble aux problèmes inhérents au libre accès aux réseaux ferroviaires. Le SEV échange en outre régulièrement des informations avec les syndicats italiens à propos de la coentreprise FS/CFF en trafic fret. Enfin, il fait entendre la voix de la Suisse dans les deux organisations faïtières FST et ITF.

FST. La Fédération des syndicats des transports dans l'Union européenne (FST) a été fondée il y a quelques années par les syndicats regroupés dans la commission des syndicats du transport de l'Union européenne. Contrairement à la Suisse politique, le SEV a les mêmes droits que ses partenaires sur le plan européen. Il est membre à part entière de la fédération, dont le siège est à Bruxelles. La FST négocie à l'échelon européen les normes se rapportant aux transports, telle la fixation uniforme à 48 heures de la durée du travail maximale des chauffeurs. De nombreux pays euro-



péens connaissent en effet des réglementations nettement moins favorables. La fédération est devenue au fil des ans un interlocuteur que les autorités européennes prennent au sérieux. Elle est aussi passée maître dans l'organisation de manifestations, telle la journée européenne du personnel des chemins de fer contre la dérégulation du rail qui a eu lieu le 23 novembre 1998. A noter que le SEV a contribué très largement à l'élaboration de la plate-forme sur la politique des transports remise aux autorités ce jour-là.

ITF. La Fédération internationale des ouvriers du transport est la fédération mondiale des syndicats du transport. Elle lutte pour de meilleures conditions de travail et contre le dumping des salaires dans le monde entier. Devise «Mobilisons la solidarité» à l'appui, elle a envoyé un signal univoque aux multinationales qui entendaient détériorer les conditions de travail à l'échelle planétaire. La fédération a réalisé deux campagnes d'envergure dirigées contre le géant américain du transport des paquets united Parcel Service (UPS) et la compagnie d'aviation British Airways. Elle a, à cette occasion, donné la mesure de ses possibilités en inondant les deux entreprises de lettres de protestation et de télécopies en provenance du monde entier. La solidarité syndicale a parfaitement joué. A noter que le SEV a apporté son soutien à l'ITF lors des deux opérations.

sev-online.ch

Sa naissance a duré pratiquement neuf mois. Les initiés ont certes perçu les premiers signes en mai 1998 déjà — bien sûr à l'écran (ultrasons?) —, mais c'est en février 1999 que l'enfant est venu au monde. Nous voulons parler du site SEV sur Internet (WWW). Et, comme c'est le cas pour les nouveaux-nés, il grandit, il grandit.

Une touche. Nous vivons à une époque où tout va très vite. L'information devient toujours plus importante. De nouveaux canaux d'information apparaissent sur le marché. Le terme magique s'appelle «Internet». Il permet d'avoir accès toujours plus rapidement à des sources d'information dans le monde entier. Ne suffit-il pas de presser sur une touche, et le communiqué de presse se rapportant par



exemple aux décisions les plus importantes du congrès SEV apparaît à l'écran en quelques secondes, que vous vous trouviez à Melbourne en Australie ou au Jungfrauoch.

Hit. Le SEV a fait ses premières expériences avec une page d'accueil dans Internet à l'occasion des campagnes de votation sur la redevance poids lourds (RPLP) et sur le financement des transports publics (FTP). Plusieurs centaines de milliers de «hits», des centaines de commandes de matériel d'information, ainsi qu'un livre d'or abondamment utilisé pour faire passer son message le prouvent: Internet répond à un véritable besoin. Encore faut-il que les pages électroniques soient actualisées, sans quoi le nombre des utilisateurs chute rapidement.

Rabais Internet. Les communiqués de presse et les lettres d'information, les articles récents de «travail & transport» ou la version électronique du rapport social constituent les points forts de l'offre que le SEV publie dans son site Internet sous «Information». La rubrique «Boutique SEV» offre non seulement la possibilité de visionner les différents articles souvenir proposés, mais aussi celle de les commander. Rabais Internet à l'appui. Et il est par exemple possible de s'inscrire en ligne pour suivre un cours de formation. Le livre d'or ainsi que des pages du forum reprenant des discussions animées à propos de la CCT et de la réduction du temps de travail complètent l'offre.

Et ce n'est pas fini. Il n'est cependant pas question que nous nous reposions sur nos lauriers. C'est ainsi qu'à la parution de ce rapport, des pages spéciales consacrées au congrès SEV 1999 seront publiées dans Internet. Y figureront l'exposé des questions de fond et les propositions importantes, ainsi que les rapports d'actualité et quelques prises de vue. Pour autant, le travail de préparation de la nouvelle offre d'information ne sera pas terminé. <http://www.sev-online.ch>. vous attend. Nous vous souhaitons d'ores et déjà la bienvenue.

travail & transport

Les uns n'ont que faire de la langue de bois. Les autres estiment que tout n'est pas bon à dire dans le journal. Si certains ne sont pas avares d'éloges, d'autres ne trouvent rien de bon à se mettre sous la dent dans cette «feuille de chou». Telles sont les fluctuations du baromètre auxquelles la rédaction de «travail & transport» est confrontée. Si certaines fluctuations, considérées isolément, peuvent parfois être mal ressenties, le travail rédactionnel, jour après jour et semaine après semaine, constitue globalement une tâche fascinante. N'est-il pas une confrontation permanente avec l'actualité syndicale et les enjeux à long terme, avec les stratégies et les décisions d'entreprises de transports publics qui font parfois fausse route et, bien sûr, aussi avec les membres du SEV, avec leurs préoccupations, leurs soucis, leurs souhaits, leurs revendications et leur opinion?

Par quatre. La publication d'un journal chaque semaine — ou presque — est soumise à certains impératifs. A commencer par les finances. Jusqu'ici, la rédaction avait pratiquement carte blanche. Il faut désormais compter chaque franc et chaque centime. Aux membres SEV qui estiment parfois que l'on aurait pu ajouter deux pages au journal, il faut leur dire que l'entreprise qui imprime «travail & transport», les Presses Centrales à Lausanne, ne connaît que des feuilles à quatre pages. Or, quatre pages supplémentaires coûtent bon an mal an 5000 francs.

L'argent et l'esprit. Certes, il n'y a pas que l'argent qui compte. L'esprit et les bonnes âmes qui animent le journal sont essentiels. Que serait le journal sans les membres SEV qui élaborent et envoient le compte rendu des assemblées, qui se manifestent dans la rubrique du courrier du lecteur, qui résument les débats des commissions spéciales, qui téléphonent pour faire part de tel ou tel événement? Sans compter les collègues du secrétariat du syndicat qui fournissent des informations se rapportant à leur secteur de travail. N'oublions pas André Neuhaus, le collaborateur de la rédaction qui saisit les articles au scanner et les prépare, qui écrit les annonces, qui traduit et qui est toujours là quand c'est nécessaire. Enfin, le journal est tributaire de tout un réseau d'information, tels agences d'information

et de photos, Internet, contacts téléphoniques, préposé à l'information SEV, services de presse. Et parfois aussi de la plume de son rédacteur, Jimmy Erard.

Mardi. L'imprimerie constitue le dernier maillon de la chaîne. Elle saisit les données reçues sur disquette ou par E-Mail, met une dernière main aux photos, corrige les textes, contrôle la mise en page et met tout en oeuvre mardi matin avec son équipe pour que «travail & transport» soit dans la rotative à l'heure prévue. Il va sans dire que la rédaction est à l'écoute des lectrices et des lecteurs et tente d'améliorer ce qui peut l'être pour rendre le journal (encore) plus vivant et plus intéressant.

Enfin les vacances!

L'offre du SEV est des plus variées. Deux d'entre elles sont présentées ici: l'hôtel du Parc au bord du lac Majeur et les nombreux appartements de vacances proposés en Suisse et à l'étranger par la Coopérative des maisons de vacances et de ski des cheminots (FSG). Ces offres se caractérisent par un très bon rapport prix / qualité. Tradition centenaire oblige.

L'hôtel du Parc Brenscino. L'hôtel du SEV est situé dans un cadre idyllique au-dessus du petit village de Brissago. Il offre une vue plongeante sur le lac Majeur et un décor montagnoux où que l'on regarde. L'hôte a le choix entre le dolce far niente et des vacances en mouvement. Les possibilités ne manquent pas: tourisme pédestre, excursions, sports nautiques, tennis ou une partie de boules sur la nouvelle piste inaugurée en 1999. Non sans terminer la journée au bord de la piscine de l'hôtel en contemplant les scintillements du lac Majeur, avant de se laisser emporter par les saveurs d'un buffet pour fins gourmets.

L'hôtel du Parc est moderne. Son rapport prix / qualité est excellent. Les membres SEV voient honorer leur fidélité au syndicat par une remise de 20 pour cent. Les charmants et compétents gérants de l'hôtel, Hanni et Max Dolder, ont pour habitude de choyer leurs hôtes. L'ambiance à l'hôtel est même devenue familière, nombreux étant celles et ceux qui y reviennent régulièrement.



Des appartements un peu partout.

La coopérative des maisons de vacances et de ski des cheminots (FSG) est un organisme autonome cadrant avec les buts du SEV. Il propose des appartements de vacances avantageux pour deux à six personnes dans différentes régions suisses et au sud de la France. Les membres SEV sont en même temps membres collectifs de la FSG et bénéficient d'un rabais de 10 pour cent sur les prix de location. Les membres individuels de la FSG profitent même d'une réduction de 20 pour cent. Les offres de la FSG sont toutes proposées selon la formule du tout compris. Ce qui veut dire que les différentes prestations complémentaires, que d'autres facturent souvent séparément, sont comprises dans le prix de location.

Réserver un appartement à la FSG peut vouloir dire passer les plus beaux jours de l'année

- à Grindelwald, dans le tout nouveau chalet confortable à un endroit magnifique
- à Samedan, où il est recommandé de réserver suffisamment à l'avance
- à Bluche, près de Montana, ou si la chaleur doit être au rendez-vous
- à Giens/Hyères sur la Côte d'Azur.

Autres prestations SEV

L'assurance-accidents liée à l'agenda. En achetant l'agenda au prix de Fr. 14.40 seulement, le membre SEV et son conjoint (mariés ou non) sont automatiquement assurés à hauteur de 5000 francs par personne en cas de décès ou d'invalidité totale par suite d'accident.

La protection juridique MULTI SEV. Proposée en complément à la protection juridique professionnelle, la protection juridique MULTI SEV couvre la sphère privée et le domaine de la circulation, pour 54 francs seulement par année.

Les prêts et les crédits. Le SEV peut être sollicité en cas de coup dur pour obtenir un prêt de 5000 francs au plus, par exemple pour l'achat de meubles indispensables au ménage. La possibilité existe d'obtenir un crédit, également limité à 5000 francs, mais à un taux d'intérêt plus élevé, pour d'autres dépenses.

Les bons de réduction de vacances. Les membres à revenu et à rente modeste ont la possibilité d'obtenir des bons de réduction de vacances susceptibles d'être utilisés en paiement d'un séjour à l'hôtel du Parc Brenscino et dans d'autres organismes.

Les chèques REKA. Des chèques d'une valeur maximale de 600 francs par année peuvent être obtenus avec 7 pour cent de rabais.

Les offres de SEV Assurances. Des solutions sur mesure sont proposées aux agents en activité, à leurs conjoints et à leurs enfants. SEV Assurances couvre également le domaine de la prévoyance liée et de l'assurance à prime unique.

et encore ...

— partir en vacances sans souci grâce à l'assurance-vacances et voyages — proposée avec la caisse maladie CFF — avec un rabais exclusif de 10 pour cent.

— des assurances ménage et véhicules à moteur de l'Assurance Coop-Tele, primes avantageuses et rabais supplémentaire de 10 pour cent à l'appui.

— des rabais sur l'électroménager, les meubles, etc.

Bien assuré, au SEV

Par décret du 9 août 1982, le Département fédéral de justice et police a déclaré la Caisse d'assurance SEV d'alors institution d'assurance soumise à surveillance dans le sens des articles 3 et 4 de la loi du 23 juin 1978 sur la surveillance des assurances. Ce statut a été supprimé lors de l'adaptation de la législation suisse sur les assurances aux normes de l'Union européenne. L'UE ne connaît en effet qu'un type de surveillance en matière d'assurance. Cela signifie que la surveillance simplifiée doit faire place à une surveillance ordinaire dans les dix ans à partir du 1^{er} janvier 1994. L'assemblée des délégués a fait un pas important dans cette direction en approuvant de nouveaux statuts à la fin de l'année 1998. SEV Assurances a ainsi créé les conditions lui permettant d'être soumise à la surveillance ordinaire.

L'ouverture. Ce changement opéré au niveau des dispositions légales et statutaires permet à l'avenir de ne plus limiter les preneurs d'assurance aux seuls membres du SEV. Ce qui équivaut à une certaine ouverture.

Flambant neuve. L'assemblée des délégués (AD) a, à la fin de l'année 1997, entériné le changement de raison sociale de l'ancienne CA/SEV. En retenant l'appellation SEV Assurances, elle a tenu à bien faire ressortir le lien qui existe entre notre institution et le SEV. Simultanément, son emblème a été adapté à celui du SEV. L'importante révision des statuts a suivi une année plus tard, le 11 novembre 1998. L'AD a confié les rênes à un conseil d'administration de 15 membres. Le comité fédératif et le comité directeur du SEV ont obtenu chacun le droit de proposer 5 membres. Les membres du comité directeur SEV se sont vu confier le mandat d'administrateur pour une période intérimaire. Le collègue Erwin Kläy, administrateur des finances SEV, a été élu à la tête du conseil d'administration. Cet organe répond de la bonne gestion générale, alors qu'une commission de cinq membres du conseil d'administration a pour mission d'assurer la surveillance directe des affaires. SEV Assu-

rances demeurera étroitement liée au SEV en dépit de ces réformes.

La prime unique. C'est au début de l'année 1997 que l'assurance à prime unique est venue compléter l'éventail des offres d'assurance. Ce type de prévoyance et de placement répond à un véritable besoin à en juger par l'intérêt qu'il suscite et par le nombre de polices d'assurance conclues. L'introduction, le 1^{er} avril 1998, d'un droit de timbre de 2,5 pour cent sur la prime unique a toutefois quelque peu freiné l'enthousiasme des clients potentiels. A tort, la prime unique demeurant de loin préférable à des solutions telles que les obligations de caisse, les carnets d'épargne, etc. Le rendement net de 4,3 pour cent que procure une assurance à prime unique conclue pour une période de 8 à 13 ans est en effet excellent.

La prévoyance. Les autres offres d'assurance présentent une légère tendance à la baisse, alors que la prévoyance liée conserve sa position dominante, voire tend à la renforcer. Les offres de prévoyance pour agents en activité, pour femmes mariées, pour personnes âgées et, surtout, la prévoyance pour membre / enfant conviennent parfaitement à toutes celles et à tous ceux qui entendent épargner un montant déterminé dans un laps de temps bref ou moyen prédéfini. Le taux d'intérêt minimal garanti, de 3,5 pour cent, y contribue également.

Un réseau de conseillers. La formation continue de nos conseillers régionaux contribue à assurer un bon encadrement des sections SEV et de leurs membres. L'ouverture va permettre d'étendre l'activité du service extérieur.

Le SEV en chiffres

L'effectif des membres

	Total	Actifs	Retraités
1966	61 623	47 116	14 507
1976	58 514	41 503	17 011
1986	57 822	37 888	19 934
1991	59 600	36 850	22 750
1992	60 303	37 074	23 229
1993	60 618	36 810	23 808
1994	60 206	35 539	24 667
1995	59 476	34 253	25 223
1996	58 722	33 548	25 174
1997	57 496	32 506	24 990
1998	56 499	31 608	24 891

L'affectation de la cotisation (1998)

30,8%	Tâches syndicales générales (CFF/VPT/PV) y.c. organisations faitières
18,1%	Autorités de la fédération/ organisations internes
16,9%	Presse syndicale
12,6%	Prestations spéciales
8,8%	Coûts administratifs généraux/impôts
7,4%	Formation/recrutement
5,4%	Relations publiques

Les nouveautés de la Steinerstrasse

La présidence

Ernst Leuenberger. Son activité au SEV a commencé en 1993, tout d'abord comme vice-président, puis comme président par intérim à partir du mois d'octobre 1996. Il a été élu président par le congrès, le 12 juin 1997. Le SEV a un politicien pur sang à sa tête.



Ernst Leuenberger



Michel Béguelin

«Aschi» Leuenberger, comme tout le monde l'appelle, est né en 1945 à Kräiligen (BE). La maturité en poche, il a poursuivi ses études en sciences économiques et sociales à l'université de Berne. De 1973 à 1993, il a exercé la fonction de secrétaire de l'Union syndicale soleuroise. Ernst Leuenberger a également été membre du comité de la section soleuroise de la Fédération suisse des ouvriers sur bois et du bâtiment (FOBB), membre du comité de l'Union syndicale suisse (USS) et membre du comité directeur de l'Union fédérative. Il a en outre rempli différents mandats, en particulier à la commission de surveillance des examens de fin d'apprentissage du canton de Soleure, à

la commission cantonale de la formation professionnelle, ainsi qu'au conseil économique du canton de Soleure. Très jeune, il s'est intéressé à la politique et a adhéré au parti socialiste. Et très vite, Ernst Leuenberger a fait entendre sa voix et est devenu une figure incontournable au sein du parti. Son parcours: secrétaire, puis vice-président du PS à Bätterkinden, membre du comité du parti socialiste du canton de Berne, membre du comité du parti socialiste suisse, président du PS de la ville de Soleure et membre de la direction du PS du canton de Soleure. Son élection au Conseil national remonte à 1983. Il a présidé la commission de la sécurité sociale en 1986 et 1987 et la commission des finances en 1994 et 1995. Son élection comme président du Conseil national 1997/1998 constitue à ce jour le point culminant de sa carrière politique.

Michel Béguelin. Le vice-président Michel Béguelin prendra sa retraite à fin juillet 1999. Il pourra alors jeter un regard rétrospectif sur une activité politique et syndicale de près d'un demi-siècle au service du SEV.

Michel Béguelin (1936) a grandi dans une famille de cheminots. Il a suivi le gymnase scientifique à Lausanne, puis a fait un apprentissage de commis de gare aux CFF. Michel Béguelin a approfondi ses connaissances dans différentes gares de Suisse romande, à l'Office national suisse du tourisme à Paris, puis en Suisse alémanique pendant une année. Il a ensuite travaillé à la section marchandises de la DE I. Mais c'est en introduisant l'horaire mobile à la direction du 1er arrondissement à Lausanne qu'il s'est fait remarquer sur le plan syndical. Michel Béguelin a quitté les CFF en 1976 pour relever un défi: devenir secrétaire syndical au SEV. Le congrès l'a élu secrétaire en 1979. Il a repris la rédaction du journal «Le cheminot» en été 1981. Puis, la fonction de vice-président lui a été confiée à titre intérimaire en 1996. Le congrès l'a confirmé dans sa fonction de vice-président en 1997. Michel Béguelin a toujours été au-devant de la scène politique. Après une jeune carrière politique à Lausanne et dans le canton de Vaud, il a été élu

comme représentant socialiste au Conseil national en 1987. Conseil où il s'est mis tout particulièrement en évidence dans le domaine de la politique des transports. Son cheval de bataille lui vaut le surnom de «Monsieur TGV». Il est actuellement membre de la commission de gestion et membre de la commission des transports et des communications.

Le SEV tient à remercier le combattant infatigable. Les transports publics et leur personnel lui doivent une fière chandelle. Mais toutes celles et tous ceux qui connaissent Michel savent que la retraite ne l'empêchera pas de demeurer actif et que le SEV pourra continuer à compter sur lui.

Le comité directeur

Res Ryser. Le syndicaliste pur sang Res Ryser (1938) a déposé son mandat de président central SBV à la fin de l'année 1998. Il a commencé sa carrière professionnelle par un apprentissage de gare aux CFF. Après avoir passé dans différentes gares, il a pris le chemin de l'Office national suisse du tourisme à Paris. De retour en Suisse, il a exercé la fonction de conférencier scolaire pendant quelques années à Langenthal, puis celle de secrétaire de direction pour l'organisation des «portes ouvertes». Il militait déjà dans les rangs syndicalistes. Elu président de la SBV soleuroise en 1972, il est ensuite devenu secrétaire central SBV en 1975, puis président central de la SBV en 1981.

Eric Levrat. Eric Levrat (1969) a commencé sa carrière professionnelle par un apprentissage de gare. Alors chef du mouvement en gare de Lausanne, il s'est décidé à rejoindre le secrétariat du SEV en 1995 en tant que secrétaire-adjoint. En 1998, les délégués de la SBV l'ont élu président central, pour succéder à Res Ryser. Eric Levrat est entré en fonction officiellement le 1^{er} janvier 1999.

Hans Bühlmann. Une époque arrive à son terme. La sous-fédération WPV a été dissoute le 31 décembre 1998 et intégrée dans la SBV. Cela étant, le président central Hans Bühlmann (1939) a également quitté le comité directeur. Cuisinier de profession, Hans Bühlmann est entré au service de la manoeuvre aux



Res Ryser



Eric Levrat



Hans Bühlmann

CFF en 1963. Il a commencé son activité syndicale à la RPV zurichoise en tant que membre du comité. Il l'a poursuivie à la WPV comme secrétaire, puis comme président de la section zurichoise, suite à son changement d'activité qui l'a conduit à travailler au pavillon d'enclenchement. Devenu entre-temps secrétaire de la sous-fédération WPV, il a été élu président central par l'assemblée des délégués WPV en 1989.

Le SEV tient à remercier les membres sortants du comité directeur de leur engagement pendant de longues années et souhaite au «nouveau» beaucoup de satisfaction et de réussite dans ses nouvelles fonctions.

Le SEV dans les régions



Urs Zeder



Kurt Altenburger

SEV Haut-Valais et Urs Zeder. C'est le 1er mai 1997 que s'est ouverte l'antenne régionale du SEV dans le Haut-Valais. Cette antenne, sise à Brigue, est prévue pour une durée limitée à trois ans. Elle est gérée à temps partiel (40%) par Urs Zeder (1949). Sa tâche principale réside dans l'encadrement des membres (CFF et ETC) en Haut-Valais et dans le recrutement de nouveaux membres, tout particulièrement dans les nombreux «déserts syndicaux» qui existent parmi les entreprises à câbles. Urs Zeder a effectué un apprentissage de dessinateur en bâtiment. Il est entré au service des CFF en 1984 en tant que responsable des entrepôts à Brigue. Son parcours syndical: président de section APV, secrétaire de la commission centrale et du comité central, puis vice-président APV.

SEV Zurich et Kurt Altenburger. Le secrétariat régional SEV de Zurich a ouvert ses portes au début mars 1998. Il se trouve dans les locaux du secrétariat central du SSP à la Sonnenbergstrasse à Zurich. Le responsable, Kurt Altenburger (1958), consacre la majeure partie de son temps aux problèmes posés par la communauté de trafic zurichoise (ZVV). Il tente, avec ruse et malice, et avec l'appui du SSP, de lutter contre les manigances du ZVV qui pratique le dumping salarial et social. La mobilisation des nombreuses entreprises de bus et l'encadrement des membres dans le canton le plus peuplé du pays font également partie de

ses tâches. Les campagnes qu'il a mises sur pied l'an dernier en rapport avec les votations sur la RPLP et le FTP étaient exemplaires. Avant de devenir syndicaliste permanent, Kurt Altenburger a travaillé comme agent d'accompagnement des trains aux CFF. Sur le plan syndical, il était représentant ZPV du 3^e arrondissement et membre de la commission de gestion SEV.

La relève au secrétariat syndical

Matthias Halbeis. Assistant personnel du président du syndicat Ernst Leuenberger depuis le 1^{er} août 1997, Matthias Halbeis (1972) fait régulièrement la navette entre le Palais fédéral et le SEV. Pour l'essentiel, il étudie la géographie et la politologie à l'université de Berne. Et, chaque année, il consacre une partie de son temps à l'organisation des journées so-leuroises du film.

Giorgio Tuti. Notre homme orchestre pour toutes les questions se rapportant à la convention collective de travail s'appelle Giorgio Tuti (1964). Son parcours, suite à des études de droit à l'université de Berne: secrétaire syndical à la Fédération des ouvriers sur bois et du bâtiment (FOBB), conseiller juridique de l'Union syndicale du canton de Soleure et secrétaire du secteur des services et de l'industrie au syndicat industrie & bâtiment (SIB) au Tessin. C'est le 1^{er} septembre 1997 qu'il a pris ses fonctions au SEV.

Patrick Rouvinez. Patrick Rouvinez (1956) renforce la division romande, en tant que secrétaire syndical, depuis le mois d'octobre 1998. L'ancien chef de train CFF, genevois parfaitement bilingue, a encadré le personnel des trains du 1^{er} arrondissement en tant que représentant syndical d'arrondissement.

André Neuhaus. Le typographe de profession André Neuhaus (1972) assure le secrétariat du journal syndical «travail & transport» depuis le 1^{er} octobre 1997.



Matthias Halbeis



Giorgio Tuti



Patrick Rouvinez



André Neuhaus



Beatrice Fankhauser



Murielle Vianin



Marie-Josée Jost



Helen Gisi



Christoph Stutz

Beatrice Fankhauser. Dès le 1^{er} mai 1997, Béatrice Fankhauser (1955) est venue renforcer le team des voix sympathiques de la centrale téléphonique du SEV.

Murielle Vianin. Marie-Josée Jost. Helen Gisi. Les deux nouvelles collaboratrices du secrétariat romand s'appellent Murielle Vianin (1967) et Marie-Josée Jost (1952). Helen Gisi (1951) est une nouvelle collaboratrice du secrétariat suisse allemand.

Christoph Stutz. Christoph Stutz (1981) a commencé son apprentissage de commerce au SEV au mois d'août 1998.

Le SEV souhaite la bienvenue aux nouvelles collaboratrices et aux nouveaux collaborateurs.

Les départs au secrétariat syndical

Jean-Daniel Blanc a quitté le SEV à fin août 1997. Il reste cependant fidèle aux transports publics, puisqu'il travaille comme collaborateur scientifique à la division de la planification de l'entreprise aux CFF. A ce titre, il fait partie de la tête politico-stratégique de l'entreprise.

La secrétaire syndicale **Talin Schmid** a quitté le SEV à la même date pour se consacrer à d'autres activités.

Ont également quitté le SEV la secrétaire de la rédaction romande **Viviane Chatelain** et la collaboratrice **Ellen Künzli**.

Priska Beyeler a terminé avec brio sa formation commerciale en été 1998.

Le SEV remercie toutes les anciennes collaboratrices et tous les anciens collaborateurs de leurs services et leur souhaite bon vent.

**PLUS DE DROITS.
PLUS DE PROTECTION.
PLUS DE PROTECTION POUR VOS DROITS.**



Nos services des litiges:

Plus de 40 000 membres du SEV nous font confiance depuis 1992. Nous les en remercions! Nous continuerons à tout mettre en œuvre, ces prochaines années, pour répondre à l'attente placée en nous!

La protection juridique SEV-Multi en matière de circulation et pour la sphère privée: une offre sans concurrence, encore plus performante et plus étendue.

Sont nouvellement inclus:

- le droit de bail à loyer complet
- la protection juridique-proprétaire pour les maisons de 3 appartements au maximum
- les litiges découlant de contrats d'emprunt
- la protection complète au Liechtenstein

COOP Protection Juridique
av. de Beaulieu 19
Case postale
CH-1000 Lausanne 9
Téléphone 021 641 61 20
Téléfax 021 641 61 21

COOP Rechtsschutz
Bleichemattstrasse 33
CH-5001 Aarau
Téléphone 062 836 00 00
Téléfax 062 836 00 01

COOP Protezione Giuridica
Viale Stazione 31
CH-6500 Bellinzona
Téléphone 091 825 81 80
Téléfax 091 825 95 15



RECHTSSCHUTZ
PROTECTION JURIDIQUE
PROTEZIONE GIURIDICA

Poste, téléphone, etc.

Secrétariat syndical SEV Berne

Steinerstrasse 35
Case postale 186
CH-3000 Berne 16
Téléphone 031 357 57 57
Télécopieur 031 357 57 58
E-Mail info@sev-online.ch
<http://www.sev-online.ch>

SEV Bellinzona

Viale Stazione 31
Casella postale 1469
CH-6501 Bellinzona
Téléphone 091 825 01 15
Télécopieur 091 826 19 45
E-Mail sev-ticino@bluewin.ch

SEV Lausanne

Avenue Ruchonnet 2
CH-1003 Lausanne
Téléphone 021 321 42 42
Télécopieur 021 321 42 49

Secrétariat régional SEV Zurich

Sonnenbergstrasse 83
Case postale 188
8030 Zurich
Téléphone 01 266 52 90
Télécopieur 01 266 52 53
E-Mail sev-zuerich@bluewin.ch

Antenne régionale SEV du Haut-Valais

Sebastianplatz 2
Case postale 210
3900 Brigue
Téléphone 027 922 47 44
Télécopieur 027 922 47 45
E-Mail sev-brig@bluewin.ch

SEV Assurances

Av. Ruchonnet 2
CH-1003 Lausanne
Téléphone 021 321 42 42
Télécopieur 021 321 42 49

Coopérative des maisons de vacances SEV

Case postale
CH-3001 Berne
Téléphone 031 911 46 88

Albergo Brenscino

CH-6614 Brissago
Téléphone 091 793 01 21
Télécopieur 091 793 40 56
E-Mail hotel@brenscino.ch
<http://www.brenscino.ch>

Maison des Jeunes SEV

CH-1833 Les Avants
Téléphone 021 964 55 01

Editeur

Syndicat du personnel des transports SEV

Rédaction

Stephan Appenzeller, préposé à l'information SEV

Conception visuelle

Laszlo Horvath, graphiste, Berne

Prises de vue

Alexander Egger, Berne

sauf

Page 12	Atelier Foto Gunti, Soleure
Page 13	Stephan Appenzeller, Bâle
Page 18/19	Atelier Foto Gunti, Soleure (5 prises de vue) Rolf Rubin, Bâriswil (1 prise de vue) Andreas Weissen, Brigue (1 prise de vue)
Page 23	Service photos CFF
Page 27	Franz Bamert, Gams
Page 29	Hans Bieri, Spiez (2 prises de vue)
Page 38	Keystone Press, Zurich
Page 53	Service photos CFF

Impression

Bubenberg Druck- und Verlags-AG, Berne

Reproduction souhaitée, indication de la source et justificatifs à l'appui.

Copyright

Syndicat du personnel des transports SEV

Berne, en mars 1999