



**Schweizerischer Eisenbahn-  
und Verkehrspersonal-Verband**

**Syndicat du personnel  
des transports**

**Sindacato del personale  
dei trasporti**

Sans l'engagement infatigable et compétent des membres SEV, de nombreuses entreprises de transports publics (TP) ne transporteraient ni voyageurs, ni marchandises. Sans l'engagement inlassable des membres SEV, les conditions de travail des différentes entreprises et la politique sociale et des transports ne pourraient évoluer favorablement.

Les membres du SEV et du syndicat associé GATA veillent à ce que trains, bus, trams, bateaux, chemins de fer de montagne, transports à câble et avions fonctionnent. A cette fin, ils travaillent 24 heures sur 24, dans des conditions parfois désagréables comme le manque de personnel, l'absence de véritable augmentation de salaire, les incertitudes inhérentes aux restructurations. Ils ne perdent pourtant pas de vue les objectifs du SEV: conditions de travail progressistes, sécurité sociale, transports publics modernes et performants, politique durable des transports. Les collaborateurs des TP veulent aussi atteindre ces objectifs. C'est la raison pour laquelle ils adhèrent au SEV et qu'une partie d'entre eux s'engage activement dans le syndicat.

La partie rédactionnelle de ce rapport social, dont la mise en page est réalisée par Laszlo Horvath, est consacrée aux membres du SEV. Au travers d'une vingtaine d'interviews, il montre combien la base du SEV est variée, quelles activités exercent ses membres, quels sont les bons et les mauvais côtés de leur métier, comment ils occupent leurs loisirs. Le photographe Alexander Egger a saisi les portraits des interlocuteurs, aussi durant l'exercice de leurs passe-temps favoris.

Le second point important de ce rapport social est bien sûr le rapport d'activité. On y montre les éléments, les personnes et les moyens qui ont fait bouger le SEV durant les exercices 2001 et 2002.

Les chapitres «CFF» et «ETC et nouveaux domaines» commencent par une introduction des auteurs de ces dossiers. Autre innovation: la liste des abréviations qui ne figurait pas dans le dernier rapport social.



# Deux ans de lutte pour les transports publics et leurs employés



**Au Congrès 2003**, la direction du SEV rendra compte des travaux qu'elle a réalisés depuis le dernier Congrès de 2001. A cette occasion, la direction du SEV sera évaluée sur les six prises de position qui lui furent remises par le Congrès 2001.

Les **prises de position** «Politique contractuelle» et «Conditions d'engagement» montrent que le SEV est prêt à entrer dans l'ère des conventions collectives de travail (CCT). Il en ressort également que ce changement de système doit être pleinement supporté par l'employeur. Toute détérioration des conditions de travail sera rejetée.

La **liste des revendications** émise à l'attention des institutions sociales figure dans la prise de position sur la «Politique sociale».

Dans la **prise de position** «Coopération et concurrence dans les TP», le SEV montre clairement qu'il s'oppose aux principes idéologiques de la concurrence entre les entreprises de transports publics. Celle-ci conduit généralement au «cannibalisme» et n'aboutit qu'au délabrement des conditions de travail des TP.

Le **SEV invite** plutôt à la coopération entre prestataires de services, plus logique dans les TP,

notamment dans le «système ferroviaire» et son réseau très dense. Les TP sont en concurrence avec les transports routiers de marchandises qui pratiquent le dumping social et négligent la sécurité et avec le transport individuel motorisé.

La **prise de position** «Trafic marchandises» montre l'aide urgente à apporter aux employés du trafic marchandises routier qui endurent des conditions de travail et d'engagement précaires. Cette aide est inscrite dans le projet «Transport routier» élaboré en collaboration avec le syndicat SIB.

La **prise de position** sur la «2<sup>e</sup> réforme des chemins de fer» montre distinctement que le SEV s'oppose au démantèlement de l'entreprise ferroviaire intégrée. On rappellera en outre aux autorités leurs promesses faites aux entreprises de transport concessionnaires (ETC).

## En résumé

De **mon point** de vue, l'entrée dans l'ère de la CCT est réussie. Le SEV a négocié une bonne CCT pour les CFF et pour plusieurs ETC. Ces contrats gagneront à être encore développés. Même la timide Union des transports publics (UTP) commence à s'orienter sur la même voie.

Grâce à des liens personnels, une féconde collaboration s'est instaurée au sein des nouvelles commissions du personnel (CoPe) du domaine CFF. La garantie de l'emploi aux CFF est tenue (contrat social). L'occupation des personnes touchées par les restructurations est aussi assurée matériellement. L'évolution des salaires est acceptable.

## Mes remerciements

Je tiens **premièrement** à remercier tous ceux qui nous sont restés fidèles, membres actifs ou pensionnés. Ce sont eux, les cheminots, les employés des bus, des transports par câbles et des compagnies de navigation qui soutiennent le SEV. Le SEV est également fier d'organiser le personnel au sol du syndicat GATA. Je n'oublie pas non plus les collaborateurs de la restauration ferroviaire.

Mes remerciements s'adressent aussi aux directions des sous-fédérations SEV, aux responsables des sections, aux membres des CoPe pour leur loyale collaboration, à nos partenaires syndicaux dans les communautés de négociations, aux directions des entreprises ouvertes au dialogue, avec lesquelles nous cherchons sans relâche des solutions acceptables et que nous avons, jusqu'à présent, toujours trouvées, à nos partenaires syndicaux internationaux, avec lesquels nous entretenons de précieux échanges d'expériences et avec qui nous devons étroitement coopérer, dans le contexte actuel de globalisation, à nos syndicats associés de l'Union syndicale suisse (USS), à l'USS qui tend toujours une oreille attentive à nos revendications.

J'aimerais enfin remercier les collaborateurs du SEV, qui sont confrontés en permanence à de nouveaux défis et fournissent un travail d'une grande qualité.

## Regard vers l'avenir

La **politique contractuelle** ne nous laisse aucun répit: Les idéologues de la concurrence poursuivent infatigablement leur travail. Notre arme contre le dumping social et salarial est une CCT généralisée.

La **politique des transports** ne nous laisse aucun répit: Avec sa funeste initiative «Avanti», le lobby routier cherche à renverser les décisions fondamentales prises dans les années nonante dans la politique des transports (Protection des Alpes, RPLP, FTP). Nous allons vers des votations d'une importance capitale.

La **précarité des finances des caisses publiques** conduira à de grandes luttes de partage. Comme à son habitude, le SEV soutiendra avec véhémence les revendications des TP, en commun avec les coalitions des mouvements pour l'environnement. Puissent les entreprises de transports publics comprendre les signes de notre temps, prendre le bon parti et ne pas abandonner le combat à leurs seuls employés.

Je **conclus par** une prévision optimiste: Pour des raisons écologiques, ce XXI<sup>e</sup> siècle naissant apportera une nouvelle apogée du monde ferroviaire et des transports publics.

Ernst Leuenberger  
conseiller aux Etats et président SEV



**Préambule**

Deux ans de lutte pour les transports publics et leurs employés 4

**Portraits**

8

**CFF**

Introduction 30

- Le Politique serre la vis des économies
- Renouvellement des CCT CFF et Cargo
- Bonne collaboration avec les CoPe
- L'évaluation du personnel
- Négociations salariales difficiles
- Manque de personnel
- Satisfaction du personnel
- Sécurité et protection de la santé
- Le European Train Control System
- Problèmes dans l'entretien du matériel roulant
- Immoforce
- Fin de l'aventure britannique
- EasyRide en cure d'amaigrissement
- Trafic de bus de nuit
- Trafic urbain à Zoug
- CFF Cargo SA



<b>ETC et nouveaux domaines</b>		<b>Politique des transports</b>	
<hr/>		<hr/>	
Introduction	<b>38</b>	Non à l'initiative «Avanti»	<b>50</b>
Charte pour une meilleure sécurité dans les transports publics		Concurrence du trafic routier des marchandises	
SECURITRANS		2 <sup>e</sup> réforme des chemins de fer	
THURBO		Concurrence: Lignes directrices pour les mises au concours	
Le BLS en hausse		Situation financière difficile pour les TP	
Les RhB sous pression		Alliance de partenaires dans la politique des transports	
Regionalverkehr Mittelland: CCT en préparation		Prix de l'innovation à la ZVV	
CCT pour le Schweizerische Südostbahn			
Secteurs des bus:			
garde-fous lors de mises au concours			
Entrée de Connex sur le marché			
Grève aux TPG			
Communauté tarifaire zurichoise			
Salaires précaires dans le domaine du tourisme			
Navigation: Durée du travail toujours d'actualité			
Gata donne des ailes au SEV			
La restauration ferroviaire en profond bouleversement			
<b>Politique sociale</b>		<b>SEV</b>	
<hr/>		<hr/>	
Lutte contre le démantèlement social	<b>46</b>	Nouvelle organisation du secrétariat syndical	<b>54</b>
Evolution des rentes AVS et AI		Projet de réforme «Domino» stoppé	
11 <sup>e</sup> révision de l'AVS		Quatre nouveaux secrétariats régionaux	
Révision partielle de la LAMal		Formation continue: Co-fondation de movendo	
Congé maternité payé		Progrès en matière de recrutement	
Temps difficiles pour la caisse de pensions des CFF		Femmes actives au SEV	
Allocation de renchérissement pour les retraités des CFF		Dynamisme de la Jeunesse SEV	
ASCOOP		La Commission des ressortissants étrangers	
		Restructuration de trois sous-fédérations	
		Changement profond au sein de la presse syndicale	
		Renouvellement du site Internet SEV	
		Offres de vacances variées et à des prix intéressants	
		Prestations SEV multiples et de bonne qualité	
		SEV Assurances	
		Nouveautés au secrétariat syndical	<b>60</b>
		Départs du secrétariat syndical	
		Décès de Gilbert Abetel	
		Le SEV en chiffres	<b>64</b>
<b>Collaboration syndicale</b>		<b>Prises de position</b>	
<hr/>		<hr/>	
Précieuse USS	<b>48</b>	Politique contractuelle	<b>66</b>
Non aux initiatives de l'USS		Conditions d'engagement	
De l'UF à la CNPC		Trafic marchandises	
Collaboration avec le SSP et le Syndicat de la Communication		Coopération et concurrence	
Une collaboration au-delà des frontières		Réforme des chemins de fer II	
		Politique sociale	
		Nouveaux entrants dans le système des transports publics	
		<b>Adresses, impressum et abréviations</b>	
		<hr/>	



# «C'est fou, le nombre de grognons que l'on rencontre»

**Violette Wicky**  
cuisinière d'équipe

Violette Wicky et son frère jumeau Roland sont nés le 11 juin 1945, à Caux au-dessus de Montreux. Depuis 1979 elle travaille aux CFF comme cuisinière d'équipe et réside depuis 1994 à Monthey VS. En 1983, elle adhère au SEV et en 2002 elle est élue à la commission féminine du SEV. *Loisirs*: les jeux électroniques, le tricot et la broderie, les puzzles.



*Est-ce que les cheminots ont un gros appétit?*

Ce ne sont plus les gros mangeurs d'autrefois. Ils font davantage attention à leur ligne. Ils ne font pas comme moi (éclat de rire)!

*Es-tu généralement de bonne humeur?*

C'est mon caractère. Je ne comprends pas les gens qui tirent la gueule le matin. C'est fou ce qu'il y a de potus sur la terre. Même si on a des bobos, il faut être content de pouvoir se lever le matin.

*As-tu des bobos?*

J'ai plein de rhumatismes. Que veux-tu, c'est la jeunesse qui fout le camp et la vieillesse qui me rattrape (nouvel éclat de rire). Mon toubib m'a dit que mon rire est mon meilleur médicament. On n'a pas l'âge qu'on a, mais l'âge qu'on se donne.

*Que fais-tu durant tes loisirs?*

Mon hobby préféré, c'est jouer au Game Boy ou avec la Playstation. Je suis une enragée de jeux électroniques. J'aime les jeux de stratégie. Mais attention, j'ai aussi des loisirs plus compatibles avec ma génération comme le tricot ou la broderie. Je fais aussi volontiers des puzzles.

*Comment se déroulent tes journées de travail?*

Je me lève tous les matins à 5 h 30. Je dois marcher 20 minutes à pied jusqu'à la gare de Monthey. A 8 h, j'arrive à Lausanne. Je fais mes courses à la Migros et je commence à préparer le repas de midi dans mon wagon. Une fois que j'ai tout rangé, je

quitte le wagon vers 14 ou 15 h. Ensuite, je vais faire des nettoyages dans une école à Lausanne. Le soir, je ne suis jamais chez moi avant 20 h.

*Pourquoi encore des nettoyages après avoir fait à manger pour les cheminots?*

Je travail aux CFF à 80%. A Monthey, j'ai racheté l'appartement de mon frère jumeau qui est décédé. Cela me coûte. Je suis divorcée sans enfants. Je vis seule. C'est certain que si j'avais épousé un beau millionnaire aux yeux bleus, je n'aurais pas besoin de faire ces nettoyages.

*Qui sont les cheminots pour qui tu cuisines?*

Ce sont ceux du GUP (gros travaux) de Lausanne. Leur rayon de travail va jusqu'à Vallorbe et Palézieux. Les CFF n'auraient pas dû séparer le personnel des gros travaux de celui de l'entretien. Suite à cette divisionnalisation, l'ambiance n'est plus la même.

*Comment juges-tu le travail du SEV?*

Le SEV fait du bon boulot. Des fois, j'entends des cheminots critiquer le syndicat par derrière, mais ils ne vont même pas aux assemblées pour s'informer et pour dire ce qu'ils pensent. Quand on fait partie d'un syndicat, on devrait avant tout être solidaire de ses collègues. Nous avons tous besoin des autres pour vivre. Tu n'es pas d'accord?

Interview: Alberto Cherubini



# «Pas vraiment le temps de s'ennuyer!»

**Kari Schuler**

**chauffeur de bus chez Auto AG, Schwyz**

Kari (Karl) Schuler est né en 1960. Il réside à Ecce-Homo, sur la commune de Sattel (SZ). Marié, il a trois enfants (6, 9 et 11 ans). Depuis 1990, il exerce le métier de chauffeur de bus chez Auto AG Schwyz. Auparavant, il avait repris l'affermage de son père (de 1976 à 1987), puis travaillé comme chauffeur auxiliaire de cars de tourisme et de camions. Il exploite avec sa femme un petit commerce de produits d'apiculture. Karl est officier du corps des pompiers de Sattel.



*Quel fut ton cursus professionnel jusqu'en 1990, date de ton engagement comme chauffeur chez Auto AG Schwyz?*

Mon père est décédé alors que je venais de débiter un apprentissage de menuisier. Mes frères aînés étant plus avancés (je suis le troisième), j'ai interrompu cette formation et repris, à l'âge de 16 ans, l'affermage paternel, afin d'assurer vaille que vaille la survie de notre famille de six enfants. J'ai travaillé à la ferme onze années durant, avec un troupeau comptant jusqu'à douze vaches. En à-côté, je conduisais déjà des camions comme auxiliaire. En 1986, la ferme changea de propriétaire, raison pour laquelle je quittai l'exploitation en 1987. Presque simultanément, je connus ma femme et nous entreprenions la transformation de notre maison actuelle. Nous avons exécuté la plus grande partie des travaux nous-mêmes. J'ai continué à conduire des cars de tourisme et des camions, principalement en Italie, occasionnellement aussi en Allemagne. J'ai donc voyagé relativement tard, en bon paysan, je n'étais jamais allé nulle part. Bien qu'il s'agisse d'un travail irrégulier et que j'avais un statut de chauffeur auxiliaire, j'étais totalement exploité et n'étais au bénéfice d'aucune assurance sociale. En conséquence de quoi, je me présentai chez Auto AG Schwyz.

*Qu'est-ce qui te plaît dans ton métier?*

Le contact avec les gens et le fait d'être dehors. De vivre au gré de la météo, de traverser les sites magnifiques de nos belles contrées. De plus, nous avons souvent l'occasion de changer de ligne, de sorte qu'on a pas vraiment le temps de s'ennuyer. Il

m'est arrivé de travailler trois semaines en Engadine où j'ai été placé.

*Du négatif?*

La montée du vandalisme et ses conséquences, malheureusement. Comme les vitres rayées et aussi les chewing-gum collés, ou encore les sacs pleins d'ordures que l'on laisse traîner. Les chaussures sur les rembourrages tous neufs et les propos insolents qui fusent à la moindre remarque. C'est ce qui me cause parfois des désagréments, malgré mes qualités de communication et des nerfs assez solides. Je m'entends généralement bien avec les élèves. On constate aussi de plus en plus de chauffeurs travaillant au noir.

*Sur la propriété familiale, il y a une petite centrale électrique de 22 kilowatts? Combien produisez-vous de courant?*

Le rendement annuel atteint 60000 kWh. Nous en vendons à peu près 95% à la société d'électricité locale. Il s'agit d'une centrale hydro-électrique captant l'eau d'un étang d'une contenance d'environ 1500 m<sup>3</sup> situé 22 m plus haut. La centrale est en service depuis 1994, principalement le matin et le soir, lorsque le prix du courant est le plus élevé.

*A Ecce-Homo près de Sattel (SZ), tu exploites avec ta femme également une petite entreprise d'apiculture créée en 1994. Penses-tu pouvoir subvenir un jour à tes besoins grâce aux seuls revenus de cette entreprise?*

Nous avons repris l'affaire de mon oncle. Sans la préexistence d'une clientèle, cette entreprise n'aurait pas été rentable. Mais nous ne pourrions en dépendre totalement, car l'affaire n'emploie qu'un demi-poste environ. C'est ma femme qui la dirige. Le magasin est ouvert d'avril à septembre et l'hiver sur entente téléphonique. Aussi, nous prenons nos vacances communément en automne.

*Tu es toi-même apiculteur, possédant quelque 30 colonies d'abeilles. Cela donne-t-il beaucoup à faire?*

Relativement peu en hiver, hormis les travaux de préparation. En été non plus, il n'est pas nécessaire de s'en occuper tous les jours. Il faut environ une demi-journée par semaine pour surveiller le développement des couvains, évacuer les mauvaises reines, sélectionner celles de race déterminée. Ou encore, aller attraper les abeilles qui «essaient», celles qui ont quitté la colonie pour s'établir avec une nouvelle reine.

*Combien de piqûres par année?*

Au pifomètre, une centaine. On s'endurcit avec le temps. Certes, chaque piqûre est douloureuse, mais je pourrais en supporter une dizaine sans en être trop impressionné.

Interview: Markus Fischer

# «Chef de secteur et syndicaliste, cela tient de la corde raide!»

**Andreas Reist**  
chef de secteur de la succursale Disponibilité et sécurité (VS)  
des CFF à Olten

Andreas Reist est né en 1958. Il a grandi et réside à Oftringen (AG). Après une formation de monteur de voies, Andreas est aujourd'hui chef du centre d'entretien VS des CFF à Olten et co-président de la section service de la voie au SEV. Il a deux enfants de 18 et 16 ans. *Loisirs*: président de l'Association pour la protection de la nature et des oiseaux à Oftringen, la vie de famille, sa maison et son jardin. *Boisson préférée*: la bière. *Musique favorite*: vieux succès des années 70 et 80. *Le modèle à suivre*: les peuples primitifs, car ils vivent en osmose avec la nature. *Devise*: penser globalement, agir localement.



*Quels sont les avantages et les inconvénients de ta profession?*

Le côté gratifiant, c'est de travailler tous ensemble à l'aide d'un matériel de pointe pour assurer la bonne marche quotidienne des trains. C'est en ceci que réside la justification de toute l'équipe des travaux. Il est rassurant aussi de voir que le système rail-traverse-ballast a traversé les siècles et fonctionne toujours. Bien sûr, les problèmes interpersonnels surgissent ici et là, mais c'est normal lorsqu'un grand nombre de personnes doit collaborer. Les motivations personnelles diffèrent selon les jours et les passages à vide se font alors sentir de manière accrue. Mais lorsque on parvient à résoudre les difficultés ensemble on y retrouve un côté éminemment positif.

*La cadence de travail a-t-elle augmenté au même rythme que la réforme du secteur de la construction de la voie?*

En effet. Depuis la divisionnalisation, les secteurs voyageurs et marchandises veulent rentabiliser au maximum les tracés. En tant que collaborateurs de l'Infrastructure, on ne peut que se réjouir de voir une augmentation de la vente des sillons, mais les intervalles disponibles pour l'entretien diminuent. Nous devons effectuer le travail plus rapidement ou répartir sur plusieurs nuits un chantier qui n'en réclamait qu'une auparavant. Cela implique des ressources supplémentaires en main-d'œuvre et là, nous sommes restreints. Sur ce point, nous sommes sous pression.

*Quels sont d'après toi les plus grands défis posés au service de l'entretien?*

Nous avons jusqu'en 2012 pour mettre à disposition 30% de tracés supplémentaires, entretien assuré. Ce qui signifie qu'avant même de penser au développement du réseau, il faudrait d'abord garantir une meilleure disponibilité des lignes existantes et diminuer l'intervalle entre les trains à l'aide, par exemple, de la signalisation en cabine et de la commande à distance. En termes informatiques, cela équivaut à doper le software avant d'étendre le hardware. Et proposer le tout à un prix compétitif... Un véritable défi!

*Quand as-tu adhéré au SEV, et pourquoi?*

Mon affiliation date de 1980. En ce temps-là, la quasi totalité des cheminots faisait partie du SEV. Comme d'autres avant moi, j'avais été recruté par une personne de confiance et j'ai, depuis, occupé diverses fonctions syndicales. En menant de front la double fonction de chef de secteur et de syndicaliste, j'ai toujours l'impression de marcher sur la corde raide.

*Durant tes loisirs, tu te consacres à l'ornithologie.*

L'ornithologie occupait déjà mes loisirs durant ma scolarité. C'est une conférence d'Emil Weitnauer sur le martinet qui avait éveillé mon intérêt dans ce domaine. J'ai suivi ensuite un cours de la société locale pour jeunes ornithologues puis, plus tard, un cours destiné aux chefs d'excursion. Enfin, je suis entré au comité de l'Association de la protection de la nature et des oiseaux d'Oftringen, dont je suis le président depuis plus de quatorze ans. L'association compte actuellement 220 membres individuels et 60 familles. Dans ce domaine, il en va comme dans celui du syndicalisme, la bonne marche du groupe dépend de l'esprit d'initiative et du dynamisme du comité directeur. Nous organisons des excursions, des interventions de soins, nous visitons d'autres associations de protection de la nature et des zones protégées. Le programme annuel comprend ainsi des excursions, des expositions, des journées familiales de détente durant lesquelles enfants et adultes peuvent, par des activités ludiques, entrer en contact avec la nature. En outre, nous offrons notre collaboration au sein des commissions de planification de l'occupation des sols et de la protection de l'environnement de la commune.

*Ton intérêt pour la nature a-t-il aussi des origines familiales?*

Mon père était forestier-bûcheron et mes grands-parents étaient actifs dans la paysannerie. Avec mes quatre frères et sœurs cadets, j'ai grandi dans une ferme d'Oftringen, dans un appartement en location. Et nous avons naturellement participé souvent aux travaux agricoles.

Interview: Markus Fischer

# Une jeune femme qui pose ses marques entre métier et armée

**Rajka Kern**

agente du mouvement ferroviaire aux CFF

Rajka Kern est née en 1981 à Arbon (TG). Elle et ses trois frères et sœurs ont grandi à Neukirch-Egnach (TG) où elle habite encore aujourd'hui avec ses parents. En été 2001, elle achevait son apprentissage d'agente du mouvement ferroviaire. Depuis, elle est employée à la gare de Wattwil (SG). *Loisirs*: pratiquer le snowboard, apprécier la nature, aller au cinéma et choyer ma filleule («J'ai appris cela de ma propre marraine»). *Boissons préférées*: l'eau minérale, mais impérativement avec des bulles, les panachées et le thé. *Musique favorite*: toutes. *Devise essentielle*: on doit toujours dégager l'aspect sportif des choses. Et aussi: déjà souri aujourd'hui?



*Depuis l'été 2001, tu occupes ton premier poste professionnel. Le métier d'agente du mouvement aux CFF te convient-il?*

J'aime beaucoup mon travail à Wattwil (SG), dans l'une des plus grandes «petites gares» de la Suisse orientale. Le travail y est varié. Notre classe d'apprentis était la dernière à pouvoir entamer la formation d'agent du mouvement ferroviaire. Nous avons reçu une formation élargie comprenant les services au guichet et à la circulation. Aujourd'hui, les candidats à une formation commerciale dans les transports publics doivent choisir entre le guichet, la circulation ou le service interne. Le fait de pouvoir faire les deux rend mon travail plus riche, on n'est pas exclusivement assis au bureau ou à faire le guichet. Je prends l'air, j'ai besoin de bouger.

*Qu'est-ce qui te dérange dans l'exercice de ton métier?*

L'automatisation toujours plus poussée dans le domaine ferroviaire m'inquiète un peu. Mais elle semble incontournable. Et comme je suis encore jeune, je pourrai certainement m'y adapter. Je trouve seulement dommage d'avoir bientôt à choisir entre le guichet ou la circulation des trains.

*Tu es vraiment très jeune et pourtant tu as également accompli une année d'apprentissage domestique dans une ferme ainsi que le service militaire?*

J'ai effectivement terminé l'école de recrues de 15 semaines au Monte Ceneri (TI), comme chauffeur (type C, jusqu'à 7,5 t) dans les troupes sanitaires.

*Tu as choisi d'être une employée du rail, mais sans toutefois te déplacer exclusivement avec les transports publics, pourquoi?*

Je voyage en train chaque fois que cela m'est possible et qu'il me semble judicieux de le faire. Toutefois, lors de ma 3<sup>e</sup> année d'apprentissage, après avoir quotidiennement fait la navette entre mon domicile de Neukirch-Egnach (TG) et Dietikon ZH, j'en ai eu un peu marre. Et aujourd'hui je me rends au travail en voiture, il est vrai que je peux difficilement voyager en train puisque je dois être à Wattwil avant le premier train.

*Maintenant vient l'inéluctable question que l'on pose à toutes les femmes qui font le service militaire: qu'est-ce qui t'a décidé à le faire?*

Il est vrai que cette question revient plus souvent que celle, à la Migros, de savoir si je possède une carte Cumulus! La réponse est que je ne le sais pas exactement, l'armée me fascine en quelque sorte. Et je voulais savoir si, en tant que femme, je pouvais accomplir une telle formation. Ma famille et mes connaissances ont unanimement appuyé mon choix.

*Et tu l'as fait.*

Oui. Pour moi, le défi n'était pas du tout posé dans le sens de la performance, je cherchais surtout à connaître mes limites à long terme, dans la cohabitation avec tant de personnes, toutes si différentes.

*N'as-tu jamais douté, durant ton école de recrues?*

Oui, une fois, à la projection du film «Il faut sauver le soldat Ryan» (film sur la 2<sup>e</sup> Guerre mondiale de Steven Spielberg, 1998). Ce film m'a vraiment secoué et je me suis demandé pourquoi je soutenais l'armée. Finalement, je suis arrivée à la conclusion qu'en entrant dans le service sanitaire, j'étais bien au bon endroit.

*Les CFF te laissent-ils volontiers partir à l'armée?*

Au début, mes supérieurs n'étaient pas particulièrement contents, tout particulièrement sur la date de mon service. Mais en fin de compte, c'est l'armée qui dicte la mesure.

*Comment occupes-tu tes loisirs?*

Je consacre volontiers beaucoup de temps à ma filleule de deux ans Natascha, la fille de ma sœur aînée. Je sors aussi volontiers avec des collègues au bowling, assez fréquemment je vais au cinéma ou je participe à des fêtes.

Interview: Katharina Rederer

# «J'aime mon métier»

**Michel Resegatti**  
capitaine à la Société de navigation sur le lac de Lugano

Michel Resegatti est né en 1963. Marié, il réside à Carabbia (sur les pentes du San Salvatore). Il est capitaine à la Société de navigation sur le lac de Lugano. L'hiver, sa formation de mécanicien auto lui permet de travailler à l'entretien des bateaux. *Loisirs*: construction de modèles réduits de bateaux, peinture, tir au pistolet, pêche à la ligne.

l'accomplissement des travaux d'entretien et de réparation à flot. Chacun doit maîtriser un savoir-faire déterminé. Il s'agit d'un travail des plus difficiles, qui doit être effectué à l'extérieur, au mépris de conditions climatiques souvent rébarbatives. Les vacances et le report des jours fériés ne peuvent être pris qu'à la morte saison.

*Comment concilies-tu cette situation avec tes devoirs familiaux?*

**On doit avant tout** avoir une femme compréhensive, qui sait parfaitement qu'il n'est pas simple, aujourd'hui, de trouver un nouvel emploi et que son époux se plaît bien à son actuelle place de travail.

*Es-tu satisfait de tes conditions de travail, sinon en quoi devraient-elles être améliorées?*

**Face à la situation économique** et au monde du travail, je n'ai fondamentalement aucune raison de me plaindre. Je serais certes très heureux de pouvoir améliorer ma position, mais par les temps qui courent, c'est mieux de trouver un travail dans lequel on peut se réaliser et dont l'avenir est assuré.

*Comment vois-tu l'avenir des entreprises de transports touristiques?*

**Je crois que l'offre touristique** du Tessin est trop fortement liée aux activités de plein air. Il n'existe pas de véritable proposition de rechange en cas de conditions météorologiques défavorables. De plus, on constate un recul de l'activité des entreprises touristiques, lourd de conséquences si le phénomène est renforcé par une météo capricieuse.

*Comment occupes-tu tes loisirs, quelle activité exercerais-tu volontiers?*

**J'aime construire des modèles-réduits** de bateaux historiques, avant tout ceux datant du temps de la vapeur. Je peins aussi des représentations de ces bateaux. J'exerce en outre le tir au pistolet et la pêche à la ligne.

Interview: Gabriele Chiesi



*Matelot d'eau douce: un choix fortuit? Et quelle est ta fonction sur les bateaux de la «Società Navigazione del Lago di Lugano» (SNL)?*

**Je ne crois pas qu'il s'agisse** d'un choix découlant du hasard: alors que j'étais enfant, mon père m'a souvent emmené sur les bateaux à vapeur du lac de Zurich. A l'issue de mon apprentissage de mécanicien auto, je cherchais un travail plus intéressant. Alors que ma famille avait déménagé au Tessin, j'appris que la société de navigation de Lugano cherchait un mécanicien et j'y fus engagé. Adorant travailler sur les vieux moteurs, j'avais trouvé là l'endroit rêvé. Mon premier poste a été celui de mécanicien de bord. Ensuite, j'ai passé le brevet de capitaine, fonction que j'occupe actuellement à plein temps.

*La SNL est en premier lieu une entreprise à vocation touristique. Elle subit, de fait, de grandes variations saisonnières. Quels problèmes en résulte-t-il?*

**Le travail est scindé** en deux périodes, une saison estivale et une saison hivernale. En été, nous proposons une base-horaire de courses régulières auxquelles viennent s'ajouter les courses spéciales souvent effectuées à toutes heures. Le temps libre s'en trouve réduit au minimum légal. En hiver, par contre, chacun exerce sa profession d'origine pour

# «Le service public est le fruit de nos luttes et de nos sacrifices»

Denis Schaffner  
agent de manœuvre CFF retraité

Denis Schaffner est né en 1941 et vit avec son épouse à Courtemaîche (JU). Après être entré aux CFF en 1961, il doit quitter en 1995, suite à des ennuis de santé. Il s'est investi pour qu'un monument soit dédié aux cheminots décédés dans l'exercice de leur profession et également pour la réactivation de la ligne Delle-Belfort.



*D'où est venue ton envie de te battre pour la réouverture de la ligne Delle-Belfort?*

Avec la construction de la ligne TGV Rhin-Rhône, qui passera à moins de 30 km de Boncourt, cela me paraît évident que l'on doit réactiver ce tronçon ferroviaire. L'Ajoie, le Jura, et même la région de Bienne-Mitteland ont intérêt à se raccorder directement à ce nouveau réseau TGV. Du reste ce n'est pas un hasard si l'action que j'ai entreprise avec mes collègues cheminots a débouché sur la création de l'Association de l'interligne TGV Belfort-Bienne.

*Quelle a été ta plus grande satisfaction dans cette mobilisation?*

Le 22 septembre 2002, quand la rame de SNCF a emprunté pour la première fois après 10 ans, le parcours Belfort-Delle-Boncourt, j'avais les larmes aux yeux. Un moment inoubliable!

*D'où vient cette volonté de te battre pour le chemin de fer?*

Ma mère était garde-barrière et mon grand-père paternel était cheminot. Dans la famille, on y tient, aux trains. Mon fils aussi a travaillé aux CFF comme contrôleur.

*Et ton engagement syndical, d'où puise-t-il ses sources?*

Alors que mon grand-père maternel effectuait en 1918 son service militaire à Zurich, il a refusé de s'opposer aux grévistes. Il a fait de la prison à cause de ce refus et à l'époque il était veuf et avait trois enfants à sa charge. Un tel événement, ça laisse des traces dans le sang. J'ai fait partie de l'équipe qui a fondé les Jeunesses socialistes suisses aux côtés de Christian Grobet et Werner Carobbio.

*Aux CFF, quelle a été ton activité?*

Je suis entré aux CFF le 1<sup>er</sup> décembre 1961, j'avais 20 ans et je venais d'effectuer un apprentissage dans l'horlogerie comme tourneur sur boîte. Aux CFF j'ai d'abord travaillé au nettoyage des voitures à Porrentruy, puis à la manœuvre. Suite à des ennuis de santé, j'ai dû arrêter de travailler à l'âge de 55 ans. J'ai présidé la section RPV Jura jusqu'en 1998.

*Pourquoi as-tu eu envie d'ériger un monument à la mémoire des cheminots décédés au travail?*

Lors de l'inauguration de ce monument, Michel Béguelin avait bien résumé le sens de cette démarche: le service public est le résultat de luttes et de sacrifices. Alors que dans certains milieux il est de bon ton de critiquer le service public, nous ne voulons pas que l'on oublie que certains de nos collègues ont perdu leur vie en servant le rail. C'est le sens de ce monument qui se trouve à la gare de Courgenay.

*A part ta passion pour le monde du rail, quelles sont tes occupations?*

Je vis à Courtemaîche avec mon épouse. Ensemble nous gérons «L'Étain Ajoulot», un commerce d'étain et de trophées sportifs. Nous avons deux filles, un fils, et trois petits-enfants. Je suis resté proche du monde du football de ma région.

*N'as-tu pas à l'horizon un nouveau défi qui te titille?*

Je viens d'être nommé vice-président de la section PV Jura. J'ai toujours aimé être actif.

Interview: Alberto Cherubini

# Espère obtenir un salaire mensuel au lieu d'un salaire horaire

Hans Michel

employé des remontées mécaniques aux MHB

Hans Michel est né en 1945. Fils de paysans de Unterseen, il réside à Hasliberg Wasserwendi. Il a appris le métier de cuisinier et jusqu'en 1992 il fut chef de cuisine et restaurateur à différents endroits de Suisse. Depuis une dizaine d'années, il travaille à l'alpage durant l'été et d'octobre à mars aux remontées mécaniques et au service des travaux des Meiringen Hasliberg Bahnen. *Loisirs*: photographier, sculpter, garder les chèvres. *Boissons préférées*: bière, «Cheli» (café fertig). *Musiques*: un peu de tout, de la musique folklorique au rock des années 50 en passant par la musique classique.



*Depuis quand passes-tu l'été sur l'alpe de Grossreichenbach (commune de Meiringen), au pied des Engelhörner?*

**En été 2002**, ce sera la septième fois. Auparavant, j'étais soit sur l'Engstlenalp ou la Maegisalp. J'ai grandi à la ferme et j'allais estiver durant ma scolarité déjà. Mon père est monté à l'alpage 33 étés durant. J'ai appris le métier de cuisinier.

*Pourquoi as-tu arrêté ton métier?*

**Je le trouvais** extrême et surtout, je ne voulais pas le pratiquer jusqu'à 65 ans. Le soir, je travaillais jusqu'à dix ou onze heures. On ne prend aujourd'hui plus le temps de bien cuisiner, on emploie le plus souvent des bases prêtes à l'emploi et on ne les garni plus de façon professionnelle. Les clients eux-mêmes n'ont plus le temps. Entre 1977 et 1982, je participais régulièrement à des foires gastronomiques, jusqu'à trois fois par an. J'ai gagné une médaille d'or à Olten et une d'argent à Francfort.

*A quoi ressemble une journée ordinaire à l'alpage?*

**Je me lève** plus ou moins à six heures et demie. De sept heures à sept heures et demie je traie, de toute façon jamais avant le lever du soleil. Après la traite viennent les tâches journalières: contrôler les clôtures, éliminer les aulnes et autres plantes vivaces sur les pâturages, fendre le bois, entretenir la route, etc. Une fois par jour j'examine les bêtes et les

soigne au besoin. C'est plus rapide, bien sûr, si elles paissent vers les 1600 mètres d'altitude à proximité de la cabane, que si elles se trouvent tout en haut à 1800 mètres, ou tout en bas à 1300 mètres.

*Que fais-tu de ton temps libre?*

**Je m'assieds** au soleil, sur le banc devant la maison et profite de ces instants de loisir. Ou bien j'observe les animaux sauvages avec des jumelles. Parfois, les chamois se risquent jusqu'à la cabane pour lécher le sel des vaches. Il m'arrive de prendre des photographies de fleurs ou d'animaux. Je passe mes soirées souvent en écoutant de la musique à la radio.

*As-tu d'autres occupations préférentielles?*

**Je m'occupe** des chèvres (il rit) – ce qui demande pas mal de temps. Je sculpte aussi, sauf à l'alpage où je n'ai pas l'équipement nécessaire. Cet hiver, avec des collègues des Meiringen Hasliberg Bahnen (MHB), je fréquente pour la seconde fois un cours de sculpture à l'université populaire.

*En hiver, tu travailles donc aux MHB?*

**Oui, depuis dix ans**, au ski-lift réservé aux enfants. Je veille à la sécurité, j'aide les enfants au besoin et j'entretiens la piste. Il n'y a pas de caisse. Comme je suis seul, un collègue vient me relever pour la pause de midi. Le travail débute aux environs de 7 h 45 et dure jusqu'à 17 h. J'ai juste un quart d'heure de trajet pour me rendre au travail. Durant la saison, j'ai droit en alternance à un ou deux jours de congé par semaine. Avant et après la saison, je fais partie du groupe de trois personnes employées aux travaux sur le domaine des MHB. Nous entretenons les pistes, plantons ou ôtons les piquets, réparons les filets, nettoignons les pistes, entretenons les sentiers de randonnée. J'aime ce travail, nous sommes une bonne équipe.

*Depuis l'automne 2001, tu es membre du SEV.*

*Pourquoi?*

**Durant les hivers** où les ski-lifts fonctionnent peu en raison du mauvais temps (p.ex. les nombreuses avalanches de 1999), notre salaire horaire n'est pas très élevé aux MHB. Des négociations sont actuellement en cours pour l'obtention d'un salaire fixe. En moyenne, cela augmenterait mon salaire d'un quart environ, mais c'est un gros morceau. Le SEV a également veillé à ce que nos jours de vacances soient payés. En hiver 2001/2002, nous avons tout de même obtenu une augmentation de salaire de 1%. Une autre raison d'être membre est l'affiliation à une protection juridique. Je ne suis pas assuré contre les accidents qui pourraient survenir au ski-lift.

Interview: Markus Fischer

# «Les CFF sont de bons employeurs»

Sara Frigerio

secrétaire à l'Entretien et au Service social des CFF

Sara Frigerio est née en 1967. Elle habite à Vernate, dans le Malcantone (TI). Elle est mariée et travaille au secrétariat de l'unité Entretien/Infrastructure à Giubiasco et au Service social des CFF. *Loisirs*: ski, voyages, lecture, cinéma et cercle d'amis.



*Pourquoi as-tu choisi de travailler aux CFF et quelle activité y exerces-tu?*

**Par tradition, en quelque sorte.** Mon père était chef de gare et je lui ai un peu emboîté le pas. Le monde du chemin de fer m'a toujours fascinée. Il y a 19 ans, je commençais ma carrière comme agente du mouvement. Après dix ans passés au service des ventes à Lugano, je cherchais un nouveau défi. Je le trouvai au secrétariat de l'unité Entretien, division Infrastructure, à Giubiasco. J'y occupe un poste à 60%, plus un emploi à 20% au service social des CFF. Je crois que cette possibilité d'occuper deux postes différents chez le même patron est une grande force des CFF.

*Le train reste un domaine principalement réservé aux hommes. Dans les secteurs techniques (ou électriques), les femmes peuvent-elles assumer uniquement des tâches de secrétariat?*

**Les collègues, spécialement ceux de la «vieille garde», étaient très méfiants vis-à-vis des femmes occupant des postes à responsabilité.** Aujourd'hui les choses ont changé, être une femme ne représente plus un inconvénient, même dans le domaine de la technique. En ce qui concerne ma fonction actuel-

le, la fonction que j'ai choisie en toute liberté, la collaboration avec les collègues masculins est excellente.

*Tu considères que les CFF sont de bons employeurs. Dans quels domaines pourraient-ils faire encore mieux pour leur personnel?*

**Je trouve que les CFF sont de bons employeurs** avec une responsabilité sociale très élevée. Mes expériences professionnelles dans le Service social, au Fonds du personnel et comme membre du team Care me permettent de l'affirmer. Ces fonctions m'ont permis d'observer de près les nombreuses actions sociales mises sur pied par les CFF pour le bien de leur personnel. De même, les CFF ont joué un rôle de pionnier en faveur de l'égalité des sexes. Je l'ai vécu personnellement lorsque j'étais la personne de confiance pour ce thème en gare de Lugano.

*Comment juges-tu en général le travail du SEV?*

**Le SEV me semble avoir un rôle central, spécialement en ces temps de grands changements et de réformes.** Ayant eu moi-même recours à un soutien pour régler un problème professionnel, le SEV m'a vraiment fourni l'appui nécessaire. En effet, j'y ai trouvé les personnes compétentes et disponibles qui m'ont aidée à résoudre un problème contractuel juridiquement complexe, impossible à débrouiller seule.

*Comment occupes-tu tes loisirs, en plus de tes obligations familiales?*

*Quels sont tes projets d'avenir?*

**Le taux d'occupation de 80%** me permet de bien coordonner le travail et la famille. En ce qui concerne mon temps libre, j'aime pratiquer le ski, voyager, lire, aller au cinéma, cultiver mes liens d'amitié.

Interview: Gabriele Chiesi

# «J'aborde tout le monde avec le même respect»

Marco Kanza

team SECURITRANS en gare de Berne

Marco Kanza est né en 1978 à Meilen (ZH). Il a grandi à Ittigen près de Berne et réside aujourd'hui à Belp (BE). Il accomplit une formation de conducteur de machines, puis il entre en mars 2002 auprès de la «SECURITRANS, Public Transport Security AG» (SECURITRANS appartient à 51% aux CFF et à 49% à Securitas. Elle se charge de la surveillance dans les grandes gares helvétiques et sur les chantiers ferroviaires aussi bien que de tâches de police ferroviaire). Durant ses loisirs, Marco pratique beaucoup d'activités sportives, va taquiner le poisson ou fonce dans les courbes sinueuses des circuits de Gokart. *Ses boissons préférées:* le Coca et la bière. *Sa devise essentielle:* prendre chaque jour comme il se présente.



*Comment les gens réagissent-ils face à ton uniforme?*

Les réactions sont généralement bonnes. Beaucoup viennent vers nous et nous demandent de les aider. D'autres viennent simplement pour bavarder un peu ou pour s'informer de ce que nous faisons dans la gare. Les personnes âgées apprécient particulièrement notre aide.

*Es-tu confronté à des réactions moins réjouissantes?*

Ce sont avant tout les petites réflexions à caractère caustique. Elles fusent, par exemple, de la part de supporters de foot frustrés par une défaite infligée à leur équipe favorite ou de la part de gens sous stress.

*Comment réagis-tu face à ces réactions?*

Je ne les prends en tout cas pas comme un affront personnel. Ces gens ne cherchent pas à atteindre ma personne, mais mon uniforme. Et je m'y sens d'ailleurs très bien, jusqu'au couvre-chef! (il rit)

*Quelles sont les tâches que tu dois accomplir?*

En principe, toutes celles visant à améliorer la sécurité sur le domaine de la gare, déjà par le fait de notre seule présence. Nous devons également faire respecter le règlement de maison valable dans la partie CFF de la gare et à la Grosse Schanze. Nous devons, par exemple, veiller à ce que personne ne s'assoit sur les escaliers, que les livreurs ne bloquent pas les accès, ou encore, ce qui arrive souvent, qu'aucun drogué ou alcoolique ne s'attarde dans les cages d'escaliers.

*Que fais-tu en cas de transgression du règlement?*

Nous invitons les personnes concernées à quitter la gare. Si nous les surprenons à nouveau, alors nous dressons un procès-verbal que nous transmettons aux CFF. En cas de récidive grave, les CFF peuvent prononcer une interdiction d'entrer.

*Que fais-tu en cas de réaction agressive?*

Nous agissons toujours de la même manière: dans le 90% des cas, notre travail consiste à entrer en discussion. Nous tentons de calmer le jeu, écoutons les arguments des intéressés et leur expliquons les règles à respecter à l'intérieur de la gare.

*Et lorsque ces mesures restent insuffisantes?*

Nous avons une formation relative à l'emploi de la matraque, de l'aérosol au poivre et du passage des menottes. Des règles très claires nous indiquent quand et comment ces accessoires doivent être employés. Il s'agit en fait de ne mettre personne en danger, qu'il s'agisse de la personne concernée, de moi-même ou de mon partenaire de patrouille, voire de tiers. Notre travail s'achève dès qu'une personne est menottée. La suite est l'affaire de la police. Nous entretenons une étroite et bonne coopération avec la police, de même qu'avec la police sanitaire.

*As-tu déjà rencontré des situations qui font peur?*

Qui imposent le respect, oui. Peur non, sinon je n'aurais plus qu'à rendre mon tablier. En gare, j'aborde les gens avec réserve et courtoisie. Je ne fais aucune différence entre les tendances politiques de gauche ou de droite, que la personne ait l'air à l'aise financièrement ou sans abri.

*Qu'est-ce qui a motivé ton adhésion au SEV?*

Je trouve qu'il est important de s'engager activement pour faire bouger certaines choses. Je participe à des réunions du SEV comme membre de comité du groupe SECURITRANS. Pour moi, la protection juridique est également très importante. Qui sait, je pourrais être confronté à une plainte. Le cas échéant, je serais bien content de pouvoir compter sur l'aide nécessaire.

*Qu'est-ce qui t'aide à décompresser hors des heures de travail?*

Je pratique la natation, la musculation et le football pour sauvegarder l'équilibre physique et psychique dont j'ai besoin. Pour le fun, je pratique également le Gokart. C'est amusant de foncer dans les courbes ou d'organiser une course avec les amis. Parfois, j'ai simplement besoin d'être au calme, alors je vais à la pêche, souvent en compagnie de mon père. Lorsque je vais à la pêche, je n'emporte jamais mon téléphone portable. Le bord de l'eau est calme, accueillant et là, je me détends complètement. Le soir, on se mange une bonne assiette.

Interview: Katharina Rederer

# Avec curiosité à travers la vie

**Guglielmo Bee**  
adjoint au chef du service de la manœuvre P-Production,  
CFF-OPZ Lucerne

Guglielmo Bee est né en 1962 à Stansstad. Il vit depuis 24 ans à Lucerne et environs. A l'issue d'un apprentissage de pâtissier, il est entré aux CFF où il a travaillé successivement comme contrôleur, agent du mouvement, répartiteur du personnel des locomotives au dépôt de Lucerne, chef du service des trains à Lucerne. Il est actuellement l'adjoint du chef de Production P au service de la manœuvre pour la formation des trains à Lucerne. Il est actif au sein de l'équipe dirigeante de PinkRail, ainsi que dans diverses organisations lesbo-homosexuelles. Il fréquente passionnément les spectacles d'opéra et il est un amateur averti du monde végétal. Ses autres passions sont les langues étrangères et les voyages. Ses domaines musicaux préférés vont du punk à la musique classique. Sa devise essentielle: avec curiosité à travers la vie!



*Tu t'es sciemment décidé pour un virage professionnel. Peux-tu nous expliquer pourquoi?*

Il y a deux ans encore, j'étais chef des agents de train aux CFF à Lucerne. Notre petite équipe gérait la répartition et l'encadrement d'environ 180 employés du personnel des trains. A un moment donné, je réalisais n'être pas très à l'aise à ce poste, il devint clair pour moi qu'un statut subordonné me conviendrait mieux. C'est l'une des raisons pour laquelle j'ai décidé de raccrocher. Cette décision fut assez difficile et se butta à pas mal d'incompréhension, les plans de carrière s'établissent vers le haut, alors que moi, je décidais de descendre d'un échelon. Toujours à Lucerne, je devenais adjoint du chef de la production P au service de la manœuvre du bureau de la formation des trains (trafic voyageurs). Je suis responsable de la répartition et de l'encadrement du personnel. Suivant les cas, je dirige également des projets. Il est très important pour moi de travailler avec les ressources humaines. Je me sens fait pour ce genre de travail.

*En quoi consiste ton travail avec les employés du service de la manœuvre?*

Pour l'encadrement, il s'agit généralement des questions courantes, relatives à la déclaration d'impôts ou aux allocations pour enfants. Leurs préoccupations sont très différentes de celles des agents de train. Je travaille volontiers avec eux et je considère que l'équipe multiculturelle est valorisante.

En plus, j'encadre depuis environ un an les chefs d'équipe qui dirigent leur équipe sur le terrain. Cela me fait plaisir de leur montrer qu'ils peuvent réaliser des tâches inhabituelles telles que le travail de bureau ou l'emploi d'un ordinateur. Et c'est génial de constater qu'ils possèdent une volonté d'apprendre exceptionnelle.

*Depuis trois ans, tu es engagé dans l'équipe dirigeante de PinkRail, le premier groupe représentant les intérêts des employés gays et lesbiennes des transports publics de Suisse. Quels objectifs avez-vous atteint ces dernières années?*

**Deux points fondamentaux:** premièrement, nous avons obtenus des droits. Certaines prestations à la caisse de pensions des CFF pour le concubin, qui est maintenant totalement couvert. En plus nous avons pu introduire de manière déterminante la «Protection contre la discrimination en raison du mode de vie» dans une convention collective de travail (CCT). Les CFF étaient les premiers à admettre cette protection qui fut intégrée par la suite dans d'autres CCT. Nous en sommes très fiers. Deuxièmement, la reconnaissance des CFF de PinkRail constitue un point très important. PinkRail devient connu. Nous avons déjà fait l'objet d'un article dans la presse interne où nos motifs sont exposés. Il y a 20 ans, ces actions auraient été totalement impensables.

*Te reste-t-il encore du temps libre pour la détente, les hobbies?*

Je trouve important que chacun puisse préserver son jardin secret. Aussi, je me réserve chaque mois une semaine, au cours de laquelle je ne planifie aucune séance ou entretien après 18 heures. Et ça marche presque toujours! J'aime profiter de mon chez moi. J'ai besoin de temps libre pour lire, téléphoner, faire la popote ou pour les visites. En été, je savoure le temps passé au balcon ou près de mon étang où je cultive de nombreuses plantes, dont une soixantaine d'orchidées. Une autre de mes passions est l'opéra. La culture des langues étrangères en est une autre encore, mais je n'ai malheureusement pas assez de temps pour m'y consacrer. J'ai fréquenté plusieurs écoles de langues en Angleterre et en Amérique du Sud.

*Enfant de parents italiens, tu as grandi à Stansstad en Suisse centrale. Quelle impression te reste-t-il de cette période?*

A l'époque, on ne comptait que peu de familles d'étrangers et c'était plutôt dur. Pour l'enfant que j'étais, on me faisait comprendre que je valais moins que les autres. C'est une impression qui m'a longtemps poursuivie. J'ai eu plus de peine à accepter mon statut d'étranger que d'admettre mon homosexualité. Même au début, lorsqu'elle devait rester secrète. Aujourd'hui, je pense cela m'a permis d'être plus réceptif vis-à-vis des autres.

Interview: Elisabeth Blättler

# «Ici, on a la sensation d'être utile»

**Sascha Bötte**  
mécanicien au BLS

Sascha Bötte est né en 1975. Il a grandi en Allemagne, à Rollshausen près de Göttingen. Il réside aujourd'hui à Uttigen près de Thoune. Célibataire, il est cependant déjà casé. Avant d'entrer en 2001 comme mécanicien au BLS, Sascha travaillait depuis cinq ans comme mécanicien de ligne à la DB. *Loisirs*: moto, ping-pong, football, échecs. *Boissons préférées*: une délicieuse bière blanche bien fraîche. *Musiques favorites*: le hit parade actuel, les chansons d'Hannes Wader et de Konstantin Wecker, depuis peu aussi de Gölä. *Modèle à suivre*: son grand-père, un employé des postes qui disait toujours tout haut ce qu'il avait sur le cœur. *Devise essentielle*: ne pas piétiner, mais regarder vers l'avenir et se fixer des objectifs. Il n'y a pas de chemin sans but.



*Tu es l'un des 34 mécaniciens de locomotives allemands qui furent engagés chez nous par la compagnie Lötschbergbahn AG (BLS) afin de combler un manque de personnel. Pourquoi as-tu décidé de quitter la Deutsche Bahn AG (DB) pour t'engager au BLS?*

Suite à la réduction du nombre de mécaniciens à la DB, nous étions tous inquiets pour nos emplois. A plus ou moins longue échéance, mon poste aussi aurait été remis en question, aggravé par le fait que je suis encore célibataire. Lorsqu'un papier du BLS parut dans la région de Hanovre nous apprît qu'on recherchait des mécaniciens, je me suis dit que ce serait une occasion de me réaliser professionnellement à l'étranger. Le salaire plus élevé et une plus grande variété dans le travail étaient des atouts supplémentaires, car suite à la divisionnalisation, il devenait impossible à la DB de conduire indifféremment, comme c'est le cas au BLS, des trains marchandises, des régionaux et des intercity. Un autre défi est celui des 27 pour mille de la rampe sud du Lötschberg!

*Comment te sens-tu au BLS?*

Le personnel du BLS soutient fortement son entreprise. Ici, on a la sensation d'être utile. Avec ses 340 mécaniciens, le BLS est une entreprise beaucoup

plus petite, plus familiale et plus facile à identifier que la DB. Ce n'est pas aussi déshumanisé, on se connaît les uns les autres, il est plus facile d'organiser la répartition et il y a une bonne dynamique de collaboration entre mécaniciens, personnel des gares et service des manœuvres. Comme par exemple au quai de chargement des autos du Lötschberg, où les agents de la manœuvre étaient très sympathiques, me demandant souvent si je me plaisais ici et me proposant de les accompagner lors de randonnées pédestres pour découvrir la région. Ou encore, lorsque nous parlions de notre vie privée devant une bonne bière; après le service bien sûr.

*Comment organises-tu tes loisirs?*

Je joue volontiers au ping-pong, aux échecs ou au football. J'ai d'ailleurs fondé un petit club réunissant chaque lundi soir des mécaniciens allemands et aussi quelques suisses, pour jouer une bonne partie de foot. Je fais aussi volontiers de la moto, mais je n'ai jusqu'ici participé qu'à une seule sortie avec mes collègues suisses.

*Pourquoi es-tu venu au SEV?*

J'ai rapidement adhéré au SEV, car il me semblait essentiel d'avoir un solide partenaire à mes côtés, en cas de problèmes au cours de mes activités professionnelles ou privées. Concernant les tâches à accomplir, la formation, le salaire, c'est finalement grâce à l'intervention préalable du SEV que les mécaniciens allemands furent engagés à égalité avec les collègues suisses. Le BLS voulait d'abord nous embaucher spécialement pour les convois d'automobiles. Tout au fond, nous craignons quand même d'être parmi les premiers à être licenciés au cas où le BLS ne connaîtrait plus un manque, mais un surplus de mécaniciens.

*Tu es membre de la commission des étrangers du SEV. Sais-tu quels sont ses objectifs?*

La commission doit défendre les intérêts de tous les employés étrangers des transports publics suisses, quelle que soit leur catégorie professionnelle. Nous voulons contribuer à améliorer l'intégration des collaborateurs étrangers dans les entreprises et à promouvoir l'égalité de traitement vis-à-vis des collègues helvétiques. Nous voulons aussi encourager la compréhension mutuelle entre suisses et étrangers. La diversité des langues, à elle seule, cause déjà des malentendus entre collègues.

Interview: Markus Fischer

# «Je recherche toujours le moyen le plus efficace»

**Sabine Hammel Bolliger**  
juriste aux CFF

Sabine Hammel Bolliger est née en 1964. Engagée à 50% comme juriste aux CFF à Berne, elle est aussi membre du conseil de fondation de la caisse de pensions des CFF. Mariée, elle est à présent mère de deux enfants âgés respectivement de trois et quatre ans. Résidant actuellement à Liestal BL, elle a grandi à Birsfelden BL. *Loisirs*: lire, chanter, courir, faire du vélo, mais également faire du shopping à Berne! Dans le passé, elle pratiquait la guitare et faisait des courses d'orientation. Assistance d'une fille de 15 ans venant d'une famille de six personnes. *Boissons préférées*: l'eau et le vin. *Musiques favorites*: toutes sans distinction. *Devise essentielle*: vivre le présent!



*Tu travailles pour les CFF et tu es affiliée au SEV depuis 1994. S'agit-il d'un phénomène héréditaire? (Elle rit) Mon grand-père a bien été cheminot, ce fait n'a pourtant pas influencé un choix professionnel découlant plutôt d'un heureux hasard. Un engagement personnel en faveur des transports publics me convenait. Aujourd'hui encore, je m'identifie tout à fait avec les CFF. Les neuf dernières années ne m'ont pas semblées longues, d'une part en raison de deux congés de maternité, mais aussi grâce à des réorientations professionnelles. À Zurich, je m'occupais avant tout du droit de la responsabilité civile et des obligations. À Olten je traitais aussi des cas relatifs au droit des travaux publics et des procédures d'approbation des plans. À Berne, je suis actuellement l'une des 13 juristes de la division Infrastructure et je m'occupe de projets des ressorts ASM, XP et ETCS.*

*Tu habites à Liestal BL et tu travailles à 50%. Ton lieu de travail est à Berne. Comment organises-tu ta vie professionnelle et familiale?*

*Normalement, je me rends deux fois par semaine à Berne et je travaille une demi-journée à la maison. Mon mari et moi, nous nous relayons pour garder les enfants. Lorsque nous sommes les deux au travail, généralement un jour et demi par semaine, nous confions les enfants à une garderie. Les CFF participent aux frais de garderie.*

*L'emploi à temps partiel ne pose-t-il jamais de problèmes?*

*La collaboration avec mes clients internes fonctionne bien. Mon tribut personnel à la flexibilité se résume à lire des mails à domicile et à rester atteignable par téléphone, en particulier durant les phases de travail intensives, comme par exemple durant les négociations de contrats.*

*Est-ce que les personnes travaillant à temps partiel sont particulièrement efficaces?*

*On est probablement forcé de mieux s'organiser. Je renonce autant que possible aux formalités inutiles, règle beaucoup d'affaires par téléphone et par mail interposés. Je recherche toujours le moyen le plus efficace. Par contre, il me semble que l'option du travail à temps partiel est sur toutes les lèvres mais que très peu de personnes osent franchir le pas, surtout les hommes.*

*Dois-tu limiter tes ambitions de carrière pour des raisons familiales?*

*Je ne l'ai jamais ressenti ainsi car j'ai souhaité avoir des enfants. Je n'ai à vrai dire jamais eu de véritable plan de carrière. Je désire simplement exercer une activité qui me plaît dans un environnement de travail satisfaisant. Faire carrière aux CFF signifierait viser un poste de direction et abandonner l'activité juridique. Je me verrais plutôt entreprendre une formation de médiateur pour éventuellement en faire profiter les CFF.*

*Tu exerces également une activité extra-professionnelle au sein du conseil de fondation de la caisse de pensions des CFF. Dans quel but?*

*Le SEV m'a demandé si je voulais assumer cette tâche en tant que représentante des salariés. Au conseil, les salariés et l'employeur occupent six sièges chacun. La caisse de pensions des CFF est autonome depuis 1999 seulement. L'ancienne caisse de pensions et de secours faisait partie intégrante des CFF. J'ai participé aux travaux préparatoires de la nouvelle caisse dès le printemps 1998. J'ai trouvé captivant d'élaborer le nouveau règlement en qualité de membre de la commission hypothécaire, poste que j'occupe encore aujourd'hui. Cette commission a servi à l'élaboration du nouveau règlement des hypothèques. Aujourd'hui, nous avons environ trois réunions annuelles où nous discutons avant tout des adaptations du taux hypothécaire. S'ajoutent à cela les cours annuels de formation continue. Les séances, leur préparation et les cours de formation peuvent être comptés comme temps de travail.*

*La caisse de pensions des CFF connaît-elle aussi des problèmes de financement?*

*Tout à fait, le développement négatif que connaît la bourse depuis deux ans a fait passer le degré de couverture en-dessous de 90%. D'autre part, aucune réserve spéciale de fluctuations n'a été prévue à la fondation de la caisse. Le conseil de fondation a réagi et les premières mesures ont été prises.*

Interview: Markus Fischer

# «La profession de conducteur de bus doit être officiellement reconnue»

**Bernard Mottet**

conducteur-contrôleur de bus aux Transports Publics Neuchâtelois

Bernard Mottet est né à La Chaux-de-Fonds en 1942, il réside actuellement à Auvernier NE. Après un apprentissage de cuisinier et d'employé de commerce, il est représentant chez Nestlé. Depuis 1990, il est conducteur-contrôleur aux Transports publics du Littoral Neuchâtelois TN. *Loisirs*: le vol à voile.



*Comment as-tu attrapé le virus du vol à voile?*

**J'avais 15 ans.** Mon beau-frère m'a emmené visiter l'aéroport de Kloten. J'ai effectué un vol au-dessus de la région de Zurich. Ce baptême de l'air a vraiment été le déclic, le coup de foudre pour tout ce qui touche à l'aéronautique.

*Quand pour la première fois t'es-tu mis aux commandes d'un engin?*

**Jusqu'en 1970** je n'ai fait que regarder passer les avions dans le ciel, pensant que le rêve d'être un jour aux commandes d'une de ces machines ne me serait jamais accessible, vu mes moyens financiers limités. Ce n'est que le 1<sup>er</sup> juillet 1971 que j'ai effectué mon premier vol d'initiation sur un planeur à double commande de l'école de vol à voile de La Chaux-de-Fonds. En 1977 j'ai passé mon brevet de pilote d'avion.

*C'est beau de là-haut?*

**En pratiquant le vol à voile** j'ai réalisé mes rêves les plus fous. J'ai partagé des courants ascendants avec des aigles plus ou moins amicaux. J'ai transpercé des cumulus, accompli des figures acrobatiques époustouflantes, parcouru des distances de plus de 300 kilomètres.

*Et le coup d'adrénaline dans tout ça?*

**Je ne nie pas** que j'ai connu quelques frayeurs. J'ai notamment pu éviter des collisions avec d'autres planeurs. Le risque zéro n'existe pas. Ma passion pour ce sport est restée intacte depuis trente ans.

*On veut des anecdotes!*

**Au cours d'un vol** en bi-places dans le sud de la France, soudainement un gros orage menaçait de s'abattre sur la région. Avec mon collègue j'ai entendu des détonations et vu quelques «moutons blancs» autour de notre planeur. C'était des tirs anti-grêle. Ces explosions nous ont transposé dans une ambiance de bataille aérienne, heureusement sans incidence fâcheuse sur notre vol.

Il y a eu aussi un atterrissage de fortune dans un champ qui n'était pas encore fauché. Le paysan m'a accueilli la fourche à la main. Mais grâce à l'intervention de sa fille, l'explication s'est terminée dans la ferme autour d'une bonne assiette.

*Quel a été ton parcours professionnel?*

**J'avais commencé un apprentissage** de compositeur typographe. Cette formation a été interrompue à cause du décès prématuré de ma mère. Par la suite, j'ai effectué deux apprentissages: cuisinier, puis employé de commerce. A l'âge de 25 ans j'ai tenté une carrière de secrétaire syndical à la FCTA à Neuchâtel. Mais l'expérience n'a duré que 3 ou 4 ans. L'essentiel de mon activité professionnelle s'est déroulée chez Nestlé, comme représentant. Depuis 1990, je travaille aux Transports Publics du Littoral Neuchâtelois (TN) comme conducteur-contrôleur.

*A côté de toutes tes activités, y a-t-il une place pour une vie de famille?*

**Dans ce domaine** j'ai également vécu quelques turbulences. La mort de ma mère alors que je n'étais qu'un jeune adolescent m'a beaucoup marqué. Ma première femme est, elle aussi, décédée prématurément. Aujourd'hui je vis à Auvernier avec ma deuxième épouse, notre fille vient de fonder un foyer.

*A quelques années de la retraite, que souhaitez-tu réaliser sur le plan professionnel ou syndical?*

**Je m'engage pour** que l'on institue un apprentissage pour les conducteurs de bus. Il est inadmissible que cette profession ne soit pas officiellement reconnue.

Interview: Alberto Cherubini

# «Les NLFA se transformeraient en Titanic d'investissements»

**Andreas Weissen**  
chef du domaine «Alpes» du WWF Suisse

Andreas Weissen, membre du SEV et du PS, chef du domaine «Alpes» au WWF est né à Brigue VS en 1957. Il étudie la pédagogie, l'histoire économique et sociale à Berne, puis entreprend de nouvelles études à l'université de Fribourg (journalisme et communication). Andreas est à la fois président d'honneur de la commission internationale de Protection des Alpes (CIPRA) dont le siège est au Liechtenstein, premier président de l'initiative des Alpes et comptable de l'Oberwalliser Zeitung. Il est marié. *Loisirs*: faire du trekking en montagne, conter des légendes valaisannes, jouer du cor des Alpes et de la flûte à bec. *Boisson préférée*: infusion de plantes. *Musique favorite*: le jazz moderne. *Devise essentielle*: 1. Le monde des douceurs n'a plus de secrets pour moi. 2. Les choses simples ne m'ont jamais interpellé.



*Tu sympathises avec le SEV en tant que chef du domaine «Alpes» du WWF Suisse, devenant ainsi un membre externe. Pourquoi?*

J'ai grandi à Brigue qui est un lieu classique pour les cheminots. A l'école primaire, la moitié des papas de mes camarades de classe étaient employés aux chemins de fer. A l'époque, mécanicien ou contrôleur était synonyme de profession de rêve.

*Tu as finalement étudié à l'université, sans toutefois perdre de vue le monde du chemin de fer. Y-a-t-il de nombreux liens entre les buts poursuivis par le SEV et ceux du WWF?*

Oui, bien sûr. Syndicats et associations écologiques collaborent et ne cessent de travailler main dans la main. Prenons pour exemple l'initiative des Alpes, la campagne pour la RPLP et le comité contre l'initiative «Avanti» exigeant la construction d'un second tunnel routier au Gothard, les buts que nous poursuivons sont identiques. Au cours de ces luttes politiques, j'ai rencontré dans les collaborateurs du SEV des partenaires engagés, compétents.

*Est-ce qu'il y a des divergences avec les positions adoptées par le SEV?*

Non. Nous poursuivons les mêmes buts sur le plan politique. Il s'agit de thèmes relatifs aux transports et à l'environnement, de l'amélioration du bilan écologique ainsi que d'une mobilité durable. Le WWF, tout comme le SEV, sont tout à fait clairs à ce sujet: la priorité doit être donnée aux transports publics et au transport de marchandises par le rail. Il est aussi important que le syndicat des employés du rail soit fort et veille au maintien de bonnes

conditions-cadres. Si celles-ci ne jouent pas, le service à la clientèle s'en ressent.

*Comment juges-tu les conditions-cadres en matière de politique des transports en Suisse?*

Dans les années 90, nous avons obtenu de très bonnes conditions-cadres pour les transports publics et le trafic marchandises sur rail. Les mots-clés sont: Rail 2000, NLFA, RPLP. La RPLP constitue l'événement. Elle sert de modèle au sein de l'UE et on en parle comme du «modèle suisse» qui serait exemplaire. Jusqu'ici, il n'était pas imaginable d'oser prendre l'argent de la route pour l'injecter dans le rail. La percée est faite maintenant.

*Voilà pour les succès. Cependant, nous voterons bientôt la construction d'un deuxième tunnel routier au Gothard. Un «Oui» signifierait-il l'abandon des NLFA?*

Absolument. Les NLFA se transformeraient en Titanic d'investissements. Et le problème des bouchons sur l'axe du Gothard ne serait pas résolu pour autant, mais seulement déplacé. Le système des transports buttera toujours sur des limitations. Un second tube évitera-t-il des bouchons sur les rampes d'accès de part et d'autre du tunnel? Et si on les aménage convenablement, alors les bouchons se déplaceront dans les régions de Lucerne et du Mendrisiotto et plus avant dans la région de Bâle. En bref, «Avanti» représente une grande dépense pour une solution sujette à caution.

*Les promoteurs du projet «Avanti» estiment que le développement est nécessaire en raison de l'augmentation continue du trafic.*

Effectivement, le trafic automobile a quasiment doublé au cours de ces vingt dernières années, mais pas notre qualité de vie. Le soixante pour cent des mouvements automobiles sont de loisirs. Et déplacer 80 kilos-homme à l'aide d'une tonne-véhicule est un gaspillage insensé. Considérons aussi l'immensité des frais sociaux: 500 personnes meurent chaque année sur les routes suisses, 60000 en Europe. Au niveau international, la répartition du travail est poussée à l'extrême: des étoffes sont tissées en Pologne, coupées au Portugal et cousues en Italie. Ce morcellement des opérations a pour conséquence l'anéantissement de nombreuses places de travail et pèse lourdement sur l'environnement. Cette aliénation a pour origine la «gratuité» des transports routiers.

*Comment les transports publics et le trafic des marchandises par rail feront-ils à nouveau le poids dans la balance?*

Promouvoir à la fois les transports publics et le transport motorisé des personnes et des marchandises est une erreur politique grossière. Sans priorités claires, il n'y aura jamais de mobilité durable. Réglementation et prix avantageux doivent être appliqués en faveur des transports publics.

Interview: Katharina Rederer

# «Pas facile d'être à la fois gestionnaire de matériel et membre de la CoPe!»

Mireille Losey

gestionnaire du matériel aux ateliers principaux CFF d'Yverdon

Mireille Losey, née en 1971, est mariée depuis 1992 à Olivier, employé de minoterie. Elle réside à Nuvilly (FR). Depuis 1991, Mireille Losey travaille aux CFF, aux Ateliers principaux d'Yverdon et depuis 2001 elle est active à la commission du personnel de la division voyageurs, niveau 2. *Loisirs*: les tours à moto, le ski et le tir, les lotos.



*Quel est ton rôle au sein de la commission du personnel?*

Je suis membre de la commission du personnel, niveau 2, de la division voyageurs. Je suis entrée en fonction le 1<sup>er</sup> janvier 2001. Il a fallu plusieurs mois pour que les choses se mettent en place. En août 2001, nous avons ouvert une permanence à la gare de Lausanne avec les collègues des commissions du personnel des divisions infrastructure et marchandises. Mais il y a très rarement du monde qui vient nous voir. Soit les gens n'ont pas de problèmes, soit ils ignorent que ce bureau existe.

*Les commissions du personnel sont-elles donc un coup d'épée dans l'eau?*

Parfois j'ai l'impression que nous sommes le faire-valoir de la direction. Mais c'est trop tôt pour faire le bilan! Je suis membre des groupes égalité, social et développement. Il existe trois autres groupes: salaires, temps de travail et sécurité-protection de la santé.

*Quel est le mandat des trois groupes auxquels tu participes?*

Au sein du groupe de développement, nous traitons des affaires liées aux nouvelles directives et règlements, plus particulièrement des problèmes de leur application. Dans le groupe égalité nous parlons évidemment des droits des femmes. Le groupe social traite de thèmes matériels comme les places de parc, la restauration et les vêtements du personnel.

*Quand es-tu entrée aux CFF?*

J'ai commencé à travailler aux Ateliers principaux d'Yverdon en 1991. Avant j'avais effectué un apprentissage d'employée de commerce à la minoterie de Payerne, suivi d'un stage d'une année en Suisse allemande.

*Comment as-tu vécu la restructuration des Ateliers d'Yverdon?*

Quand je suis arrivée, il y avait 430 employés. Maintenant le nom a changé en: Ateliers Industriels de la Traction (AIT) et le quota des employés est descendu à 250. La restructuration RSR est passée par là. Ça a été douloureux.

*Quelle est ta fonction au sein des AIT?*

Je suis gestionnaire du matériel. Je m'occupe de l'achat du matériel et de sa livraison au sein des teams. C'est un travail varié, j'ai beaucoup de contacts à l'intérieur et à l'extérieur des AIT.

*En dehors du travail et de ton engagement au sein de la commission du personnel, quelles sont tes occupations?*

Je vis avec mon mari Olivier à Nuvilly, dans le canton de Fribourg. Nous faisons beaucoup de moto ensemble. Je suis secrétaire du comité d'organisation du tir en campagne et une grande passionnée de lotos. J'aime aussi le ski. Une semaine par année, je fonctionne comme monitrice du camp de ski des écoliers de ma région.

*Est-il facile de gérer ton activité professionnelle et ton mandat de membre de la commission du personnel?*

Je suis employée à 85% aux AIT et 15% à la commission du personnel. Dans la pratique c'est plutôt laborieux à gérer. Au travail, je n'ai pas vraiment quelqu'un qui me remplace. Je dois donc rattraper ce qui n'a pas pu être fait durant mon absence. D'une manière générale je dirais qu'il manque du monde aux CFF. La plupart de mes collègues travaillent en moyenne 42 heures voire 43 par semaine, au lieu des fameuses 39 heures.

Interview: Alberto Cherubini

# «Par gros temps, je décide si le bateau peut prendre le large»

**Urs Kellenberger**  
capitaine de bateau sur le lac de Constance  
et ouvrier du chantier naval

Urs Kellenberger est né en 1956. Fils de cheminot, il a grandi dans un immeuble de la coopérative de logements du personnel des transports à Romanshorn où il habite encore aujourd'hui. Marié, père de deux filles (22/20), il est capitaine et employé de chantier naval à la Société de navigation sur le lac de Constance SA. *Loisirs*: la présidence de la coopérative de logements, le jardinage, le fitness, la course et le ski; les Amis de la nature du Toggenburg. *Vacances*: à chaque fois au printemps et en automne dans le sud ou pratiquant le tourisme pédestre à travers la Suisse. *Boissons préférées*: l'eau minérale et le vin. *Musiques favorites*: toutes. *Modèles de vie*: les personnes pas uniquement préoccupées par elles-mêmes. *Devise essentielle*: savoure ta journée!



*Après avoir accompli un apprentissage de mécanicien, tu entrais en 1982 comme artisan-spécialiste au service des transports de la société de navigation sur le lac de Constance, l'actuelle Schweizerische Bodenseeschiffahrtsgesellschaft AG (SBS), sise à Romanshorn. Comment s'est déroulée la suite de ta carrière?*

Je travaillais sur le chantier naval quand, en 1990, j'ai réussi l'examen de conducteur de bateaux. Vint ensuite une longue période durant laquelle j'ai travaillé toute l'année à la circulation. Depuis trois années, je travaille d'octobre à mai à nouveau sur le chantier naval. Ce qui me procure de la variété dans le travail.

*Es-tu responsable de tout à bord?*

Oui, sauf pour la répartition de personnel qui est gérée par le bureau. Chez nous, un équipage est constitué, outre le capitaine, d'un machiniste et caissier (double fonction) et d'un matelot. Depuis cette année, les collaborateurs de Gastro me sont également subordonnés.

*Quels bateaux conduis-tu?*

Tous, et pas toujours sur le même trajet, c'est ce que j'apprécie dans mon métier, en plus du contact avec le personnel et les passagers. Nous allons par exemple, un jour à destination de Mainau, un

autre jour vers Lindau, un autre jour encore ce sera du cabotage entre Rorschach et Kreuzlingen, ou bien un tour du lac. Le type de motorisation des bateaux ajoute encore à la variété. Le capitaine doit passer un examen sur chaque type de bateau.

*A quoi ressemble une journée ordinaire en été?*

Je déverrouille le bateau et vérifie la présence de l'équipage. J'organise avec le matelot le nettoyage extérieur du bateau, en particulier l'élimination des araignées et des toiles d'araignées. Entre-temps, le machiniste prépare les moteurs qui doivent encore être lubrifiés car construits dans les années cinquante. En été, la préparation d'un bateau dure 50 minutes. Nous avions droit à 80 minutes mais, par mesure d'économie, ce laps de temps a été réduit de 30 minutes. Ce qui signifie qu'aujourd'hui on passe moins de temps à bichonner, on a juste le temps pour le minimum vital. Puis nous revêtons l'uniforme, laissons embarquer les passagers et prenons le large. Nous naviguons en fonction d'un horaire qui décrit chaque durée de parcours précisément, de la boussole et du radar. Cela demande de la concentration, surtout de nuit et par temps de brouillard, ou en cas de forte houle qui perturbe l'image radar. Le capitaine décide si les conditions météorologiques n'autorisent plus la navigation: il est le seul à juger, par gros temps, s'il veut franchir les entrées de port, dont certaines sont relativement étroites ou accoster des pontons parfois extrêmement exposés au vent. Les tours de service durent environ 490 minutes et le temps annuel de travail se monte actuellement à 2050 heures. Le dîner est composé le plus souvent d'un sandwich sur le pouce.

*Depuis douze ans, tu présides la coopérative de logements du personnel des transports à Romanshorn, activité qui occupe le 50 pour cent de ton temps libre. Donnes-nous quelques indications sur votre coopérative.*

Fondée en 1912, la coopérative est aujourd'hui propriétaire de 143 logements, dont 37 dans une tour d'habitation. Les appartements sont occupés à 60% par des retraités, avec une tendance à l'augmentation. Le taux des locataires du privé augmente lui aussi, il représente aujourd'hui 10%. Selon les statuts, seuls les fonctionnaires fédéraux ont le droit au sociétariat, les employés de la SBS conservant leur acquis sociaux en qualité d'anciens employés CFF. Avec le recul du nombre d'employés CFF à Romanshorn depuis, par exemple, la fin de l'exploitation des ferries (Service des bacs ferroviaires) au milieu des années 70, la fermeture des halles aux marchandises ou la privatisation des entrepôts, il sera toujours plus difficile de recruter de nouveaux coopérateurs, malgré la pratique de loyers très avantageux.

Interview: Markus Fischer

# «Je suis consciente du fait que je pourrais perdre mon emploi»

**Birgit Fallert**  
assistante à la division Network & Strategy, chez SWISS

Birgit Fallert est née en 1974. Elle a grandi à Fribourg-en-Brisgau et réside à Bâle depuis décembre 2002. Elle travaille comme assistante à la division Network and Strategy de la compagnie aérienne SWISS. Ses lieux de service sont Bâle et Zurich. *Loisirs*: son cercle d'amis; le sport (natation, course, vélo), les voyages (particulièrement les vols intervilles, mais son prochain vol l'emmènera en Laponie), les expositions, les concerts de rock et de musique pop. *Musique favorite*: House ou, selon l'humeur, la soul. *Boisson favorite*: Apfelsaftschorle (cidre doux mélangé à de l'eau minérale), mais aussi les vins mousseux, le champagne, voire un bon petit vin de temps à autre. *Modèles de vie*: les personnes qui connaissent leurs propres besoins et les expriment clairement sans pour autant devoir tout écraser sur le passage. *Devise essentielle*: être franche et abordable.



*Tu travailles comme assistante à la division Network and Strategy de la compagnie aérienne internationale SWISS. Au rythme de trois jours à Bâle et deux à Zurich. A quoi ressemble ta journée-type de travail?*

Le matin nous faisons, le chef et moi, une brève concertation. Il m'attribue les travaux du jour. Je consulte ensuite son agenda, je traite ses mails et les miens, ainsi que les rendez-vous et réservations. Je m'occupe de la correspondance lorsqu'il est en déplacement. Je ne fais personnellement pas de déplacements professionnels. De temps à autre, je crée aussi des supports de séance avec le logiciel Powerpoint ou Excel. En plus de cela, je gère le matériel de bureau, le planning des vacances, les anniversaires, les admissions et les démissions, etc. Notre bureau est à disposition pour répondre à toutes les demandes des collaborateurs.

*Il y a deux ans, tu commençais à la compagnie Crossair. Comment as-tu vécu le crash de Swissair?*  
Pour moi, cette histoire a débuté le 11 septembre 2001 quand j'entendis à la radio que deux avions avaient percuté les tours du World Trade Center. J'ai trouvé cela si absurde que je n'en ai pas cru un seul mot. Nous n'étions alors pas en mesure d'en apprécier les conséquences. Cela m'a, par contre,

assez choquée d'apprendre, le 2 octobre suivant, le grounding de la Swissair. C'était la dernière chose à laquelle nous nous attendions.

*En tant qu'employée de Crossair, tu n'étais pourtant pas concernée directement?*

Bien sûr, cependant nous faisons partie de SR-Group, donc indirectement tout de même. Nous volions alors aussi pour la Swissair. Cela me touchait que des gens se retrouvent soudainement à la rue, sans travail. Trois à quatre manifestations du personnel furent organisées après que la décision de fonder une nouvelle entreprise fut prise. Monsieur Dosé nous parlait et répondait directement à nos questions. J'ai participé à presque tous ces entretiens et trouvé cela positif. Les salles étaient pleines.

*Craignais-tu alors de te retrouver bientôt à la rue?*

Je n'avais pas peur pour mon poste. D'un côté je me réjouissais même, car c'était aussi l'occasion d'un recommencement, une nouvelle chance pour le personnel de la Crossair. Les différences entre l'ex-Crossair et la Swissair me donnaient cependant plus à réfléchir, même si, étant novice et de nationalité allemande, je n'avais pas d'idée préconçue sur cette affaire.

*La SWISS est fortement sous pression. As-tu maintenant davantage peur pour ton emploi?*

A l'heure actuelle, je dois dire que oui, je suis consciente que cela pourrait arriver. Cependant, continuons tout simplement!

*Tu es membre du syndicat GATA. Pour quelle raison?*

Etant de nationalité allemande, cela allait de soi que je sois membre d'un syndicat. Chez nous, les syndicats sont bien organisés. Je pense que plus la masse organisée est grande, plus cela se ressent lors des négociations. En Allemagne, j'étais aussi syndiquée. Mais comparativement à mon pays d'origine, les syndicats sont ici bien moins reconnus par le patronat. J'apprécie par contre beaucoup les informations, les mails qui parviennent aux membres en anglais, en allemand et en français. Le recrutement des membres doit encore être activé, nous allons dans ce sens en ce moment.

*Quels sont tes hobbies?*

La course et la natation, en hiver le sauna, en été le vélo ou être dehors, tout simplement. Un temps, je pratiquais des sports d'équipe. J'étais nageuse de pointe et je jouais dans une équipe féminine de football américain. L'être humain doit conserver un entraînement régulier et cela ne m'est quasiment plus possible aujourd'hui. Mais cela tient moins à SWISS ou aux heures de travail qu'à ma propre volonté.

Interview: Markus Fischer

# Plaisir du mécanicien et du modéliste, ambivalence du contrôleur sporadique

Fritz Winterberger

mécanicien et contrôleur sporadique au Bremgarten-Dietikon-Bahn

Fritz Winterberger est né en 1953 et a grandi à Aarau. Il réside aujourd'hui à Zuffikon (AG). Ses deux enfants ont 27 et 23 ans. Il est mécanicien au Bremgarten-Dietikon-Bahn (BD). *Loisirs*: le chemin de fer sous tous ses angles, comme sujet photographique, comme objet de collection sous forme de modèles réduits, d'ustensiles ou de couvercles de crèmes à café, mais aussi les camions. *Boissons préférées*: une bonne bière de temps en temps, essaie volontiers les marques locales lorsqu'il est en voyage. *Musiques favorites*: suivant l'humeur, de la musique populaire jusqu'à la musique classique.



*Q'est-ce qui te plaît dans ton métier et qu'est-ce qui te plaît moins?*

Des deux fonctions que j'occupe, le roulement me plaît nettement mieux que le service de contrôleur sporadique, service que j'exerce depuis dix ans au rythme de quatre à six jours par mois. Mais c'est le sort de chacun chez nous ici. Le service de contrôleur sporadique est actuellement facultatif pour les anciens, mais obligatoire pour les nouveaux collaborateurs. Et les volontaires sont difficiles à recruter.

*Qu'est-ce qui est le plus désagréable durant les contrôles sporadiques?*

Ce n'est fondamentalement pas très agréable de distribuer des amendes. Comme mécanicien, nous rendons service à la clientèle, ce qui n'est guère possible durant les contrôles sporadiques. On rencontre parfois des situations ambiguës, dans lesquelles on se dit: «En fait, il a peut-être raison». Mais dans de tels cas, nous avons une très large liberté de décision. Je n'ai jamais eu le sentiment que l'administration ait ultérieurement trouvé à redire à l'une de mes décisions. Il se peut toutefois qu'en seconde analyse, suite à la réclamation d'un client par exemple, on ne juge pas son cas de la même manière. Dans le train, chaque décision doit être prise en peu de temps. L'administration retire des amendes, mais en principe seulement après discussion préalable avec le contrôleur.

*En juin 2002, tu t'es blessé au cours d'un contrôle. Que s'est-il passé?*

J'ai eu un problème avec un resquilleur. A ma demande, il est descendu à la gare de Bremgarten West, ce qui devait mettre un terme à cette affaire. Lors de notre trajet de retour à Wohlen, il attendait à Bremgarten West le prochain train à destination de Wohlen. Lorsqu'il nous a vus, mon collègue et moi, il est monté et m'a craché en pleine figure. Là, j'ai voulu connaître son adresse et j'ai convoqué la police à l'arrivée à Wohlen. Pendant le contrôle de police, le train régional pour Aarau entraînait en gare. Le resquilleur s'est alors précipité dans le passage sous-voie pour prendre ce train. De mon côté, il me fallait au plus vite aller à l'expédition pour qu'ils retiennent le train en gare et c'est là que je me suis déchiré le tendon d'Achille.

*Pourquoi as-tu adhéré au SEV?*

En tant que mécanicien, il m'importait d'avoir une protection juridique, mais principalement pour le fait qu'on obtient plus en étant solidaires les uns des autres que de maugréer chacun dans son coin. Le syndicat joue un rôle particulièrement important sur le plan politique, pour représenter nos intérêts devant le Parlement fédéral, par exemple. Le secrétariat syndical SEV nous aide aussi à collaborer avec d'autres compagnies de transport public et à trouver les solutions les meilleures. Les contacts avec d'autres sections du SEV sont également importants, avec celle du chemin de fer du Wynental-Suhretal (WSB), par exemple. Les cours de formation du SEV sont de précieux atouts, non seulement pour les matières qui y sont enseignées, mais aussi pour les contacts que l'on peut y nouer.

*Tes hobbies?*

Beaucoup, beaucoup trop – tout ce qui a trait au chemin de fer. A une certaine époque, je possédais une maquette, que j'ai malheureusement dû laisser tomber lorsque nous avons déménagé. Aujourd'hui les trains sont exposés dans des vitrines. En ce moment, je possède 150 locomotives allant du format N (9 mm) au format 0 (32 mm). Je fais aussi beaucoup de photos, principalement sur les réseaux du BD et du Wohlen-Meisterschwanden-Bahn. Je suis pour ainsi dire devenu le photographe de la maison et fonctionne parfois en tant que tel pendant mon travail. Je suis l'auteur d'à peu près la moitié des photos de la dernière plaquette commémorative du BDB. De temps à autre, ma femme tire également des photos pour moi pendant que je travaille. De même, la moitié de mes photos de vacances sont consacrées au chemin de fer. Ma femme s'y est faite... Je collectionne également des livres sur le même sujet, des accessoires, mais de petite dimension, non pas des signaux entiers ou des cloches de gare. Je m'étais aussi mis à collectionner les couvercles de crèmes à café, actuellement moins.

Interview: Markus Fischer

# Partisan résolu du trafic marchandises sur rails

Thomas Giedemann

mécanicien de locomotives chez CFF Cargo

Thomas Giedemann est né en 1971. Il réside à Bellinzzone et travaille comme mécanicien de locomotives pour CFF Cargo. *Loisirs*: les langues (p. ex. l'espagnol), le vélo.



*Pourquoi as-tu choisi la profession de mécanicien de locomotives? Qu'est-ce qui te plaît ou te déplaît dans ce métier?*

Le métier de mécanicien de locomotives m'a toujours fasciné. Et le moment venu de décider ce que j'allais faire dans la vie, j'ai opté pour cette profession entre toutes celles qui m'étaient offertes. Premièrement, pour l'indépendance qu'elle me procure et pour ne pas rester enfermé dans un bureau. Au début, je trouvais le travail en rotations intéressant, mais avec l'augmentation du travail de nuit, mon opinion a radicalement changé au fil des ans. Toutefois, ma sensibilité pour les questions relatives à l'environnement contrebalancent ces aspects négatifs, par le fait de savoir que je travaille dans une entreprise qui améliore la balance écologique des transports terrestres.

*Quelles sont les répercussions de tes conditions de travail sur ta vie privée et familiale?*

Je suis mécanicien de locomotives Cargo sur l'axe du Gothard. Du point de vue de l'augmentation des heures de nuit et des week-ends de travail, je pense que cet axe nous met en présence de conditions de travail difficiles. Et si nous y ajoutons les retards chroniques, on peut aisément imaginer que mes conditions de travail ont un impact négatif sur mes relations familiales et mon environnement social.

*Est-ce que mécanicien de locomotives Cargo signifie mécanicien de ligue nationale B?*

**Certainement pas!** Tous les mécaniciens de locomotives, qu'ils conduisent des trains régionaux,

des IC ou des trains de marchandises doivent assumer le même niveau de responsabilités. S'il y a eu par le passé une époque où le trafic marchandises était considéré comme étant de seconde classe, cette opinion a évolué, surtout à l'heure où les débats écologiques sont centrés sur le transfert des marchandises de la route sur le rail. On parle même, pour satisfaire les besoins de la clientèle, de donner la priorité à certains trains de marchandises sur le trafic régional. Ce qui n'est pas simple à réaliser sur un si petit réseau. Pourtant, j'ai parfois la sensation que la direction de CFF Cargo nous relèguerait volontiers en ligue B, financièrement parlant. A mon avis, c'est plutôt la politique du personnel chez SBB Cargo qui relève de la ligue B...

*Que penses-tu des nombreux changements intervenus ces dernières années aux CFF?*

Compte tenu du développement économique de l'ancienne entreprise, quelques réformes étaient aussi inévitables que nécessaires. Malgré cela, je doute que tous les changements, ménagés en si peu de temps, furent vraiment nécessaires. Je pense avant tout ici à la divisionnalisation. Les itinéraires parallèles et la mauvaise gestion entravent la répartition efficace du personnel des locomotives. De ce fait également, notre métier devient beaucoup plus monotone, moins intéressant. De plus, la gestion du personnel des locomotives par une seule division aurait évité que les heures de nuit soient effectuées principalement par les mécaniciens Cargo.

*Que fais-tu en dehors de la conduite des trains?*

J'aime l'étude des langues. Actuellement, et lorsque le service me l'autorise, je fréquente un cours du soir d'espagnol. Je roule aussi volontiers à vélo. Cela m'aide à me détendre, principalement lorsque je ne comprends pas certaines décisions de l'entreprise.

*Pourquoi t'engages-tu pour le SEV?*

Je suis convaincu qu'il est nécessaire d'être solidaires les uns des autres pour pouvoir se défendre contre les injustices sociales. Raison pour laquelle il est important de s'engager au sein du syndicat et de la politique. Le SEV est le syndicat des employés du rail de toutes catégories. Il a montré qu'il est capable de privilégier l'intérêt général à celui de l'individu.

Interview: Gabriele Chiesi

# Le parcours d'un «bourreur» jusqu'au poste de chef de halle marchandises

Johann Zürcher  
collaborateur CFF à la retraite

Johann Zürcher est venu au monde l'année de la fondation des CFF. Comme ses forces ont diminué depuis quelque temps, c'est son fils Hans qui nous retracera sa carrière de cheminot riche en rebondissements.



**Mon père Johann Zürcher** est né le 29 avril 1902, fils d'un petit paysan du canton de Thurgovie. Ses parents exploitaient un «Heimetli» (petit terrain agricole) à Bonau. Après avoir fréquenté l'école primaire, il reste dans un premier temps à la ferme paternelle comme unité de travail bienvenue et bon marché. À cette époque, il se fiance à sa future épouse Frieda Huber.

**Il se marie** à l'âge de 24 ans et déménage avec sa femme à Frauenfeld. Et, chose qui nous paraît aujourd'hui incroyable, il s'achète une villa neuve de quatre pièces, bien qu'il ne possède que très peu de fonds propres. Mais c'était alors tout à fait dans les cordes d'un ouvrier ordinaire. La maison manque totalement de confort, seul le salon peut être chauffé à l'aide d'un poêle de faïence. Il n'y a pas de salle de bain et une baignoire se trouve à la cave, dans la chambre à lessive non chauffée.

**Durant les années** qui suivent, mon père travaille à temps partiel comme employé auxiliaire à la fabrique d'aluminium de Frauenfeld et plus tard dans une entreprise de construction. Il se trouve aussi passagèrement au chômage. C'est dans cette période que naissent trois enfants. Financièrement, les années sont dures. Le taux hypothécaire et le remboursement de la maison pèsent lourd.

**Toute la famille** doit mettre à profit la moindre occasion de gagner un revenu complémentaire. La mère coud à domicile des chemises d'hommes pour une entreprise. Pendant la saison, la conserverie locale offre une autre occasion de gagner quelques francs pour un travail à domicile. Ce travail, qui consiste soit à effiler des haricots, à dénoyauter des pruneaux, à préparer des carottes ou autres, sera bien sûr effectué par les enfants. Pour les carottes, par exemple, nous étions payés trois centimes par kilo, 60 centimes pour vingt kilos. Les week-ends, nous étions aussi intégrés occasionnellement à des travaux d'équipe de l'usine.

**En 1930**, mon père est embauché comme ouvrier de la voie chez un entrepreneur privé. Son travail consiste principalement à «bourrer», c'est-à-dire pousser le ballast sous les traverses à l'aide d'une pioche. A cette époque, les machines pour faire ce travail n'existaient pas. Manifestement son travail donna toute satisfaction car un chef de district des CFF le «découvre» en 1931 et l'engage directement. C'est ainsi que débute sa «carrière» de cheminot. Si le travail reste le même, le salaire y est un peu plus élevé. De plus, il est assuré.

**En 1934**, il postule pour un emploi d'ouvrier marchandises à la gare de Frauenfeld. Il obtient le poste, malgré la résistance du chef de district qui ne veut pas le lâcher. Son travail consiste maintenant au transbordement des marchandises dans la halle aux marchandises de l'endroit. Il considère ce changement comme un avancement dans sa carrière.

**Il accédera au rang** d'employé de gare en 1935. Ses tâches sont alors plus variées: chargement, déchargement des marchandises des fourgons attelés aux trains, collaboration au service de la manœuvre et même conduite occasionnelle du tracteur sur rails de la gare. À côté de cela viennent, comme dans toutes les gares, les travaux de nettoyage à effectuer en gare et autour de celle-ci.

**En 1943**, mon père brigue un nouveau poste, celui d'ouvrier aux bagages à St-Gall. Grâce à ce poste, intégré à une inspection de gare, il entrevoit de nouvelles possibilités d'ascension professionnelle. Et, appuyé par son actuel chef de gare qui lui signe un excellent certificat de travail, le changement intervient au cours de la même année. La maison est vendue et nous nous installons dans un appartement à louer de St-Gall. Le nouveau lieu de service lui apporte beaucoup de satisfactions.

**Mon père** est nommé contremaître du service des bagages en 1945. Comme chef de groupe, il remplit maintenant les fonctions se rapportant à la manipulation des bagages enregistrés, des colis express et des colis à grande vitesse (G.V.) de l'époque.

Il accomplit son travail toujours à l'entière satisfaction de ses supérieurs.

Le poste de chef de halle au service des marchandises est mis en postulation à St-Gall en 1952. L'inspecteur de gare encourage personnellement mon père à postuler. Les doutes le rongent, il ne sait pas s'il est fait pour ce nouveau poste. Il s' imagine mal être le chef d'un si grand nombre de subordonnés. Lui qui, durant toute sa vie, préférerait exécuter lui-même les tâches à accomplir, plutôt que de les distribuer aux autres! Lui qui met la qualité des activités au premier rang de ses exigences! Néanmoins, il postule et il est nommé.

C'est le temps de la haute conjoncture. À cette date, des quantités inimaginables de marchandises doivent être chargées dans les délais imposés par l'indicateur horaire, avec un effectif nettement insuffisant. Comme on n'arrive pas toujours à remplir cet objectif, on doit prendre des mesures d'urgence pour diminuer le nombre d'arriérés. Des postes de nuit supplémentaires et des tours du dimanche sont occasionnellement à l'ordre du jour. Il est souvent difficile de motiver le personnel pour y parvenir. Mon père se trouve entre le marteau et l'enclume: la base n'est pas très respectueuse envers lui et ses supérieurs lui reprochent son manque d'aptitude à s'imposer. À la fin des années cinquante, il commence à tomber malade. Des traces d'usure dans le genou gauche lui provoquent des douleurs de plus en plus fortes. En 1965, à l'âge de 63 ans, il est mis au bénéfice de la retraite pour des raisons médicales. Il la prendra comme une rédemption.

Avec son épouse il entre en 1982 à la maison de retraite Rotmonten de St-Gall. Il a alors 80 ans. Sa femme meurt en 1985 à l'âge de 83 ans. Depuis il y vit seul. Il est très satisfait des soins que lui procure ce foyer. L'administration et le personnel choisent le doyen de leurs pensionnaires. Côté santé, tout va bien pour lui, même si les forces lui manquent et qu'il est obligé de se déplacer en fauteuil roulant.

*Hans Zürcher (à droite sur la photo), le rédacteur de ce texte, a 75 ans. Convoyeur aux CFF en 1946, il fut mis à la retraite en 1990, au grade de chef de train principal. Sur le conseil de son père, il a adhéré à la ZPV l'année même de son entrée aux CFF. Affilié au SEV depuis les années trente, il est aujourd'hui encore membre de la PV-SEV de St-Gall.*



# Introduction

L'année 2000 signifie pour le SEV un changement de paradigme important avec la mise en œuvre de la nouvelle Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) et l'entrée en vigueur de la convention collective de travail (CCT) aux CFF et à CFF Cargo. Le Congrès de 2001 fut le premier à se dérouler dans ce cadre légal particulier. Depuis lors nous avons dû apprendre à vivre dans ce nouvel environnement, à utiliser les nouveaux instruments à notre disposition et nous avons créé, conjointement avec l'entreprise, les nouveaux organes que sont les commissions du personnel. Cet apprentissage ne s'est pas fait sans quelques adaptations structurelles à l'interne de notre centrale syndicale également.

Les deux dernières années ont été particulièrement riches en événements et il faut en outre noter qu'entre le début de 2001 et la fin de 2002, la situation macro-économique et celle des CFF ont complètement basculé. D'une perspective de croissance, qui nous permettait d'espérer une réelle détente sur le plan des conditions de travail en général, nous sommes passés à une situation de quasi récession comme nous l'ont montré les statistiques officielles du département de l'économie. Cette évolution défavorable de la conjoncture n'a bien entendu pas été sans effet sur nos relations avec les CFF comme vous pourrez le constater à la lecture des pages qui suivent.

Sur le plan des CFF en général, les deux dernières années ont été marquées par un certain nombre d'événements clés que nous développerons plus loin dans ce rapport social. Il convient cependant de remarquer que les réorganisations ont continué sur un rythme élevé et cela dans les trois divisions et que, bien que grâce à la bonne conjoncture du début 2001 les effectifs de personnel ont pour la première fois depuis des années à nouveau légèrement augmenté, la plupart de ces réorganisations visent à augmenter la productivité de l'entreprise donc, par voie de conséquence, à diminuer ou, dans le meilleur des cas, à contenir l'effectif de personnel.

Dans ce contexte, nous nous sommes fixés un certain nombre de «méta-objectifs» afin d'atténuer le plus possible les effets négatifs de ces réorganisations sur le personnel. Premièrement nous sommes intervenus auprès de Monsieur Benedikt Weibel, Président de la Direction des CFF, afin de le sensibiliser sur l'évolution exponentielle de ces réorganisations et des conséquences souvent désastreuses et traumatisantes pour le personnel, notamment lorsque celui-ci est touché plusieurs fois consécutives par de telles mesures. Nous souhaitons que l'ensemble de ces projets soient supervisés de manière centrale, que les divisions se limi-

tent véritablement au strict nécessaire et que chaque fois les questions de personnel soient examinées a priori, avec l'implication des partenaires sociaux. D'autre part, nous avions pour objectif que, lors de tels événements, on n'ait recours à la mise au concours générale des postes que lorsqu'il n'y a pas d'autre solution. Bien qu'il ne soit effectivement pas possible d'empêcher les réorganisations (ce n'est pas de notre compétence) et toutes mises au concours de postes, nous avons été entendus et Monsieur Weibel nous a communiqué par écrit sa décision d'améliorer la situation sur ce point. Toujours sur le plan des conséquences des réorganisations sur le personnel, nous voulions absolument régler de manière définitive la question des collaborateurs rétrogradés suite à une suppression de poste ou autre mesure interne. Sur ce point, nous sommes fiers d'avoir pu trouver une solution qui permette à ces gens d'envisager l'avenir sereinement et ainsi de pouvoir consacrer leur énergie à la recherche d'un nouveau poste ou à une réorientation professionnelle.

Début 2002, nous nous sommes mis en campagne sur le sujet brûlant de la sécurité des voyageurs et du personnel d'accompagnement des trains. En mars, une conférence de presse du SEV à Genève a mobilisé l'ensemble des médias nationaux en mettant l'accent sur l'augmentation des actes d'incivilité dans les transports publics en général. Selon le syndicat, une des explications à cette réalité est la politique de déshumanisation des trains, des bus, des gares et stations menée par l'ensemble des entreprises de transports publics depuis des années uniquement pour des raisons budgétaires. Notre pugnacité a payé. A l'heure où j'écris ces lignes, les CFF et le ZVV (Zürcher Verkehrsverbund) annoncent fièrement l'engagement de 130 agents d'accompagnement des trains sur le S-Bahn de Zurich. Ce succès est à mettre sur le compte de l'engagement du SEV pour des transports publics encore plus sûrs.

Vice-président François Gatabin,  
responsable du dossier CFF

## Le Politique serre la vis des économies

La première convention de prestations entre la Confédération et les CFF pour les années 1999 à 2002 – selon l'exigence ancrée dans la 1<sup>re</sup> réforme des chemins de fer – doit être renouvelée pour la période 2003 à 2006. La question décisive est la suivante: Quelle somme la Confédération sera-t-elle prête à verser pour la construction, l'entretien et l'exploitation de l'infrastructure CFF?

**Le début est prometteur:** Le Parlement accorde 5,8 milliards de francs pour les quatre premières années et le budget devrait passer à 6,025 milliards pour les années 2003 à 2006. Malheureusement, à peine cette décision est prise que le Conseil fédéral raccourcit déjà la première tranche annuelle de 109 millions de francs. Alors que certains parlementaires amis du transport ferroviaire sont décidés à faire capoter cette diminution, le Conseil d'administration des CFF fait un coup d'éclat par l'envoi d'une lettre déconcertante annonçant son accord avec la réduction proposée, pour autant qu'une correction soit apportée l'année suivante.

**Cette position incompréhensible** des CFF a rapidement pour conséquence la diminution des subventions qui leur sont allouées, au profit des crédits routiers qui sont massivement augmentés. Ni le Conseil fédéral, ni le Parlement ne veulent rien savoir d'une quelconque compensation l'année suivante.

**Dans la stratégie** du propriétaire, le Conseil fédéral impose aux CFF SA des contraintes pour son activité commerciale. Il s'appuie sur la convention de prestations. Le Conseil fédéral stipule dans la nouvelle stratégie du propriétaire que CFF Cargo SA ne doit plus être déficitaire d'ici 2005 (les pertes annuelles varient entre 50 et 100 millions de francs). Le SEV considère cela comme un arrêt de mort du trafic marchandises ferroviaire. Le Conseil d'administration des CFF ferait bien de s'opposer à de tels objectifs irréalistes.

## Renouvellement des CCT CFF et Cargo

La convention collective des CFF et celle de Cargo sont entrées en vigueur au début 2001 et déjà, de nouvelles négociations sont en préparation. Ceci est pourtant normal et ne signifie nullement que quelque chose se serait mal déroulé. Les CCT ne sont pas faites pour durer une éternité, aussi faut-il périodiquement les remplacer ou les renouveler.

**Une enquête menée** auprès des membres, des sous-fédérations et des sections en été 2002 a démontré que 60% des intéressés considèrent les CCT actuelles comme «bonnes» ou «très bonnes». S'appuyant sur ces résultats, le SEV considère qu'il

faut renouveler les CCT actuelles et ne pas totalement les réécrire. En d'autres termes, il faut éliminer les causes des problèmes, plutôt que de se débarrasser du modèle et d'en élaborer un nouveau. Les partenaires contractuels sont d'accord sur ce point.

**Les tractations concernant** le renouvellement des CCT nécessitent – comme pour la première négociation – une marge de temps suffisante, qui a d'ailleurs été planifiée. Pour ces pourparlers, le SEV a reconstitué une communauté de négociations (CN) avec les trois autres syndicats qui organisent le personnel CFF.

**L'objectif poursuivi par** les représentants du SEV a été fixé par la conférence CCT d'août 2002. L'exigence principale de celle-ci est d'atteindre un système salarial équitable, ainsi que la mise à la retraite anticipée à partir de 58 ans (outre d'autres améliorations dans les domaines du temps de travail et de la participation, la partie obligationnelle et le préambule). La base des discussions est fournie par les prises de position de la conférence CCT, qui ont été élaborées à partir des résultats de l'enquête citée plus haut.

**Le groupe de coordination CCT** décide dans l'étape suivante quels seront les domaines sur lesquels porteront les négociations: Temps de travail, nouveau système de salaire, participation, chance, partie obligationnelle y compris les adaptations rédactionnelles du texte, âge de la retraite. Les représentants de la CN siègent dans le groupe de coordination, ainsi que les chefs du personnel CFF et Cargo.

**Les groupes de travail** composés paritairement se penchent déjà sur les documents qui serviront de base pour les tractations définitives (dans le domaine de la participation, il existe même un groupe de travail tripartite comprenant également des représentants de la CoPe). Le début effectif des négociations sur le renouvellement est planifié pour avril 2003, pour que les nouvelles CCT puissent entrer en vigueur au début 2004.

**Nous verrons dans** le courant de 2003 si cet ambitieux calendrier pourra être tenu. Il semble que les travaux relatifs au nouveau système salarial et d'évaluation des fonctions (SALSA) ne sont pas aussi avancés que prévu. Cependant, le salaire reste le thème central des négociations sur les CCT. La question se pose alors de savoir si le renouvellement des CCT peut être négocié avant que SALSA ne soit achevé. Il est imaginable que la CN et les CFF se mettent d'accord pour ne pas dénoncer les CCT actuellement valides et les laissent se poursuivre afin que tous les domaines qui doivent être renouvelés puissent être négociés en une seule fois.

## Bonne collaboration avec les CoPe

Dès l'entrée en vigueur des CCT CFF et Car-go, les Commissions du Personnel (CoPe) ont repris leur travail astreignant et plein de responsabilités avec beaucoup d'élan. La collaboration et la communication entre le SEV et les CoPe peut et doit encore être optimisée, mais dans l'ensemble la coopération se déroule bien.

Tous les représentants du personnel – les délégués des syndicats et les membres de CoPe – sont prêts à discuter sur la forme optimale de leur collaboration. Le plus important est que chacun réfléchisse au rôle qu'il a à jouer et qu'un échange puisse avoir lieu sur les diverses activités. Car SEV et CoPe sont actifs parfois dans des domaines qui se recoupent, et il peut y avoir des points de friction. C'est là, mais aussi dans les tâches de représentation du personnel en général, qu'il s'agit d'optimiser la coopération, en agissant et en collaborant objectivement dans l'intérêt des travailleurs.

## L'évaluation du personnel n'est pas un instrument salarial

Depuis l'entrée en vigueur de la CCT, chaque collaborateur CFF doit une fois par année subir un entretien d'évaluation du personnel. Le collaborateur et son supérieur analysent ensemble, selon un processus standard, les performances, le comportement et l'état des connaissances acquises. Les résultats sont notés par écrit et ils peuvent avoir une influence positive ou négative sur le montant du salaire. Les CFF sont tenus par la Loi sur le personnel de la Confédération de réaliser ces entretiens d'évaluation. Ceux-ci ont remplacé les anciens entretiens de qualification, qui n'étaient pas suivis par toutes les catégories du personnel (par exemple le personnel des locomotives n'y était pas astreint).

L'évaluation du personnel signifie pour chacun une obligation de réviser sa pensée et pour certaines catégories une nouveauté; de plus cet entretien a maintenant une influence sur le salaire. Le SEV a exigé avec succès que l'évaluation du personnel soit testée dans un premier temps, afin d'en corriger les imperfections avant de la mettre effectivement en vigueur.

Des lacunes apparaissent et de nombreux objectifs ne sont pas atteints. Un groupe de travail comprenant des représentants des CFF, des CoPe et des syndicats a détecté des imperfections dans les domaines suivants: Déroulement de l'évaluation de tout le personnel dans le temps imparti, matériel d'information pour les personnes à évaluer, formation des supérieurs conduisant l'évaluation du personnel et insuffisances dans le formulaire d'évaluation (échelle, pondération et remarques dans le domaine des connaissances utiles). Divers points faibles ont maintenant été corrigés.

La deuxième évaluation du personnel en automne 2002 fournit des résultats sensiblement meilleurs. Mais il subsiste toujours quelques problèmes dans les domaines suivants: échelles, pondération des critères, différence de jugement des supérieurs en fonction des directives des différents secteurs, mesures de développement qui ne sont que partiellement convenues, formulaire d'évaluation, temps imparti insuffisant à l'entretien, formation et perfectionnement des supérieurs, critères d'évaluation et vérification des résultats (en comparaison croisée également).

Pour le SEV, la situation est claire après deux sessions: il ne reconnaît l'évaluation du personnel que comme outil de conduite et de promotion (pour une formation ciblée et pour la planification des cadres). Lors des négociations qui ont précédé l'introduction de l'évaluation du personnel, il a catégoriquement rejeté son utilisation pour la fixation des salaires. Au vu des résultats enregistrés, le SEV se sent pleinement renforcé dans la position qu'il a adoptée. La seconde évaluation a fourni des résultats partiels intéressants, montrant que le personnel des échelons supérieurs est en moyenne mieux noté. En outre les hommes s'en tirent en moyenne mieux que les femmes.

Ces anomalies n'ont cependant pas de répercussion négative sur les salaires. Au cours des deux dernières négociations salariales, le SEV a pu en effet obtenir que les composantes négatives ne soient pas prises en compte et que les positives soient au contraire octroyées.

## Négociations salariales difficiles

Des négociations entre SEV et CFF sur les salaires et la compensation du renchérissement pour le personnel ont lieu pour la première fois en automne 2001, première année de la convention collective de travail. Le coup d'envoi de ces négociations a été donné au printemps par l'annonce publique des augmentations massives de salaires pour les cadres supérieurs des CFF. La majorité des membres du Conseil d'administration a pratiquement doublé le salaire du «top management». L'émotion est grande au SEV, parmi le personnel et dans la population. Le Président de la direction générale, Benedikt Weibel, réduit lui-même son salaire et la discussion politique s'engage sur la fixation de limites pour les salaires des cadres supérieurs des chemins de fer fédéraux.

Dans ce climat surchauffé et à la faveur d'une légère embellie conjoncturelle, le SEV présente une augmentation justifiée des salaires. Après d'âpres et longues négociations – qui sont d'ailleurs interrompues à plusieurs reprises – les syndicats et les CFF parviennent en décembre au résultat suivant: un pour cent d'augmentation pour tout le monde, une prime unique de 1000 francs pour tous, une année de renoncement à la composante négative de la part

à la prestation, l'amortissement des adaptations individuelles de salaires et des promotions de carrière pour environ 25% des employés CFF. Compte tenu de la dégradation de la situation conjoncturelle intervenue entre le printemps et décembre, la majorité de la conférence CCT accepte sans plaisir une augmentation de 3,6% de la masse salariale.

Lors des négociations salariales en 2002, l'atmosphère est moins chaude que pour la précédente, vu la chute spectaculaire de la bourse, la réduction de la couverture dans de nombreuses caisses de pensions, l'augmentation du taux de chômage et les mauvais résultats de Cargo. Cependant, après quatre séances de négociations très dures dans un climat constructif malgré tout, le résultat suivant est obtenu, avec l'approbation de la Commission CCT: 0,7% de compensation du renchérissement pour tous, 1,6% d'augmentation de la masse salariale pour les adaptations individuelles, une augmentation des allocations pour enfants, aucune composante négative de la part à la prestation et la reconduction des droits acquis.

## Manque de personnel

Le SEV doit à nouveau attirer l'attention dans son rapport annuel sur le manque de personnel aux CFF dans toutes les catégories et il enjoint la direction de l'entreprise d'engager de nouveaux collaborateurs, car actuellement le sous-effectif atteint environ 1000 personnes. Le personnel souffre du stress et accumule les heures supplémentaires ainsi que les jours de congé en retard. La motivation diminue et la frustration s'étend.

Malgré les nombreux avertissements et les revendications auprès de la direction des CFF, aucune mesure sensible n'est présentée pour contrer cette situation déplorable. Aussi le SEV refuse-t-il en juin 2001 de participer à une conférence au sommet entre les syndicats, la commission du personnel et les CFF. Ce coup d'éclat oblige les chefs des CFF à prendre le problème au sérieux, mais le temps ne suffit plus pour combler les déficits en personnel, aggravés encore par les manifestations d'envergure prévues depuis longtemps en 2002 (Expo.02, Fête fédérale de gymnastique, Street Parade, Fêtes de Genève, etc.). Grâce à l'engagement sans limite du personnel, les transports supplémentaires se sont déroulés sans accroc pour ces manifestations, prouvant ainsi la grande capacité des transports publics.

Mais ces circonstances ne sont pas tolérables sur la durée, tant pour la santé du personnel qu'en ce qui concerne l'atteinte à la sécurité. Le SEV continue la lutte pour obtenir un niveau de personnel suffisamment élevé, afin que tout événement, aussi joyeux soit-il, ne se traduise pas par une surcharge considérable pour les collaborateurs.

La division Voyageurs – spécialement mise à contribution lors des grandes manifestations – a réagi l'année passée au manque de personnel en

louant 12 mécaniciens de locomotives auprès de l'entreprise de chemins de fer allemande MEV. Même s'il s'agit d'une mesure d'exception (les rapports de travail sont limités dans le temps et peuvent être résiliés à tout instant), le SEV déplore l'engagement de personnel temporaire, plutôt que d'embaucher suffisamment de personnel stable – tout spécialement dans cette catégorie professionnelle. Dans le trafic voyageurs, la planification à long terme du personnel est possible avec de la bonne volonté.

## Satisfaction du personnel

Il est ancré dans la Loi sur le personnel de la Confédération (Lpers) que les CFF ont l'obligation de sonder régulièrement la satisfaction générale de leur personnel. Durant les deux années rapportées, deux enquêtes ont eu lieu. Les résultats déjà mauvais de la première consultation sont catastrophiques dans la seconde: L'index chute de 59 à 52 points et le nombre de participants diminue également. Les plus mauvais résultats concernent notamment la confiance dans la conduite de l'entreprise; les catégories qui souffrent spécialement des facteurs d'insécurité tels que restructurations ou manque de personnel sont les plus insatisfaites.

Le SEV n'est pas étonné de ces résultats qui le préoccupent vivement. Il insiste auprès de la direction des CFF pour qu'elle prenne des mesures concrètes capables d'améliorer rapidement et durablement la situation, et donc le degré de satisfaction. Les revendications principales sont les suivantes: Réduction des heures supplémentaires (par des heures libres et des jours de repos) grâce à l'embauche de personnel dans les domaines où la situation est particulièrement tendue; plus de rétrogradation ni de mises au concours de postes, qui ne peuvent que déstabiliser le personnel en place; création de vraies perspectives d'avenir pour le personnel; suppression des réformes superflues, qui ne servent guère qu'à déplacer certains managers sans motivation et sans orientation nouvelle.

Par ailleurs, un paquet de mesures simples, efficaces et applicables sans délai aurait un effet sensible positif sur la satisfaction du personnel.

Ainsi le problème des restaurants pour le personnel, qui attend toujours une solution. La satisfaction du personnel pourrait être rapidement et ponctuellement améliorée. Il suffit d'un peu de courage pour transformer des paroles vides de sens en faits concrets.

## Sécurité et protection de la santé

Depuis quelques années, les employés des TP sont de plus en plus souvent agressés verbalement et attaqués physiquement. Nous n'avons connaissance que d'une partie des ces agressions,

car souvent elles ne sont pas annoncées. Les chiffres indiquent que le nombre des cas d'assistance judiciaire au SEV s'est accru de 117% du début 1997 à fin 2001. Ces agressions signifient également une mise en danger de la clientèle et portent atteinte à leur perception subjective de la sécurité.

**Alarmé par cette situation** intenable touchant tant les CFF que les entreprises de transport concessionnaires, le SEV a présenté aux médias, à Genève en mars 2002, les mesures qu'il préconise pour se mettre définitivement à l'abri de telles anomalies. Le SEV réclame surtout une présence renforcée du personnel d'accompagnement des trains, car l'accroissement des comportements agressifs, du vandalisme et des resquilleurs ne peut être que partiellement expliqué par le changement de mentalité des usagers. Il est évident que ces problèmes se sont multipliés peu après l'introduction de l'auto-contrôle. Le motif invoqué pour expliquer la réduction du personnel est souvent la diminution des subventions accordées aux TP. Les pertes économiques résultant des comportements inadaptés (absence du personnel, vandalisme, resquillage, perte de clientèle) se chiffrent pour les grandes entreprises par des dizaines de millions et elles dépassent de beaucoup les coûts qui seraient occasionnés par l'engagement de nouveau personnel.

**Le SEV exige** en outre une application rapide de la motion «Violences envers les employés des transports publics» du conseiller national du PS fribourgeois Erwin Jutzet qui demande une

## Le European Train Control System et ses maladies d'enfance

**Avec l'aide** du système de sécurisation des trains (ETCS) Level 2, les CFF désirent réaliser deux buts: vitesse jusqu'à 200 km/h et succession plus rapprochée des trains, afin d'atteindre la capacité nécessaire pour couvrir la croissance du trafic. Dans ETCS Level 2, les signaux et les données sur la sécurité des trains sont transmis au fur et à mesure aux rames par radio (GSM-R). La position des locomotives est repérée à l'aide de balises situées dans la voie. Le personnel de conduite est orienté par des données affichées directement sur l'écran de la cabine de conduite.

**Depuis avril 2002**, les CFF expérimentent ce système sur un tronçon d'essai de 32 km de long entre Zofingue et Sempach. Hélas sans le succès escompté. Sur ce tracé d'essai et sur le tronçon de Rail 2000 de Mattstetten-Rothrist, il a fallu doubler le système test par un système conventionnel avec des signaux externes (coûts supplémentaires d'environ 31 millions de francs). Ceci garantit une planche de salut au cas où l'ETCS ne pourrait pas entrer en service au changement d'horaire de 2004, s'il ne remplit pas les standards de stabilité et de qualité des CFF.

**Avec les signaux** conventionnels, la vitesse maximale est de 160 km/h, contre 200 km/h avec ETCS. Avec la variante la plus lente, le temps de parcours Mattstetten-Rothrist s'allonge de 3 mi-



meilleure protection juridique pour le personnel des TP, l'extension de la «Charte pour l'amélioration de la sécurité dans les transports publics» (voir à ce propos le paragraphe «Charte pour l'amélioration de la sécurité dans les transports publics») et une meilleure collaboration avec la police.

**L'initiative du SEV** a déjà porté ses premiers fruits. Depuis le début de 2003, le personnel d'accompagnement des trains est progressivement réintroduit dans les rames du S-Bahn de Zurich.

**En parallèle à cela**, le SEV maintient constamment le dialogue avec les CFF sur les mesures d'amélioration de la protection de la santé des collaborateurs. Les commissions du personnel sont compétentes depuis l'entrée en vigueur de la convention collective de travail.

nutes environ. Cette différence peut être absorbée facilement par l'horaire, car le trajet entre Berne et Zurich reste de toute façon inférieur à une heure avec ses 58 minutes.

**Selon l'avis** du personnel et pour des motifs de sécurité, l'ETCS ne pourra être mis entièrement en service que lorsque toutes les maladies d'enfance auront été éliminées. Les décisions prises jusqu'à présent par la division de l'infrastructure sont rassurantes.

## Problèmes dans l'entretien du matériel roulant

**RSR (Redesign Service Rollmaterial)** est une stratégie décidée à fin 1999. Son objectif est que

l'entretien des voitures soit étendu à toute une rame. Les travaux d'entretien peuvent ainsi être exécutés pendant le temps normal de mise hors service d'un train à l'aide de modules d'entretien. La création de centres de compétence et l'optimisation des installations d'entretien est également prévue. Jusqu'à la fin de 2005, les conséquences de ce projet vont faire disparaître 1060 postes de travail.

**Divers problèmes ralentissent** l'application du projet RSR: Manque de personnel, retards dans la formation des ouvriers constituant les teams d'entretien, problèmes de qualité dans le domaine de la logistique et de l'entretien de la flotte des véhicules, manque de propreté des véhicules, baisse profonde de la motivation et insatisfaction du personnel. Le SEV et la sous-fédération du personnel

## Immoforce: Répercussions considérables sur le personnel

Avec ses 105 millions de mètres carrés (y compris les voies), CFF SA constitue l'un des plus grands propriétaires terriens de Suisse. L'entreprise possède environ 8600 parcelles et 5000 bâtiments pour lesquels elle a conclu environ 27000 contrats de location. Avec le nouveau secteur autonome CFF Immoforce au niveau de toute l'entreprise, ces biens immobiliers sont gérés de manière professionnelle. Son influence n'est pas seulement de nature financière, mais se répercute aussi sur la propreté des gares.

Environ 500 travailleurs du domaine Clean (nettoyage intérieur et extérieur) sont touchés par



du matériel roulant (RM) critiquent en outre le manque de coordination entre la migration du personnel (know-how) et le déplacement des véhicules. Dans son rapport d'analyse, l'étude menée à ce sujet par l'entreprise consultante Mercer parvient aux mêmes conclusions.

La nouvelle direction du projet qui vient d'être instituée prévoit, il est vrai, un changement de direction au cas où l'application du projet RSR aurait trop de peine à être effectuée. Le point central du conflit consiste dans la réalisation successive du déplacement de l'entretien du matériel roulant des ateliers industriels de Zürich-Altstetten (plate-forme zurichoise) vers les ateliers industriels d'Olten et d'Yverdon. Ces mesures de restructuration signifient probablement la fermeture des ateliers d'Altstetten. Les membres de RM protestent par une manifestation et deux réunions d'entreprise, et des discussions ont lieu. Le SEV exprime directement ses craintes au chef de la division Voyageurs, Monsieur Paul Blumenthal. On attend des CFF une stratégie claire et raisonnable.

L'actuel service de nettoyage des voitures V+E (approvisionnement et élimination) est aussi concerné par RSR. En adaptant les modules de travail et la répartition des services de nettoyage en trois catégories, on obtient une optimisation du déroulement des travaux. Pour régler ainsi l'attribution de contrats de nettoyage à des entreprises privées, le SEV négocie une convention à titre de mesure préventive.

cette réorganisation. Contre la volonté du SEV, les CFF planifient le transfert progressif de tout le nettoyage interne par le jeu des fluctuations normales du personnel. Pour le nettoyage externe, outre la centrale, on travaille dans 9 régions sur 25 lieux de service, dans des teams de Clean et de Graffiti. Plusieurs emplois ont déjà été mis au concours et certains collaborateurs attribués à de nouveaux lieux de service avec leur accord. Le SEV et la CoPe Infrastructure accompagnent activement ce projet partiel du personnel.

## Fin de l'aventure britannique

Les CFF renoncent en octobre 2001 à acquérir une concession d'exploitation d'une partie du réseau anglais. La participation prévue était de 150 millions de francs dans la compagnie John Laing-Chiltern Rail. Le motif principal de ce renoncement est la trop courte durée des concessions britanniques.

L'«Aventure anglaise» – le SEV décrivait ainsi ce projet lors de sa révélation à la fin de l'été 2000 – se termine donc avant d'avoir débuté. Le SEV a critiqué avec véhémence cette «affaire à risque aux dépens du personnel et de la clientèle de chemins de fer suisses». Le SEV explique que la décision du Conseil d'administration des CFF d'entrer en concurrence en Angleterre est une erreur politique, économique et stratégique. Il exige de la direction des CFF de prendre plutôt en main les problèmes

internes à notre pays et de se concentrer sur l'application des projets en cours, sur l'augmentation du nombre de clients, l'amélioration de la ponctualité ou la hausse de la qualité du trafic marchandises.

## EasyRide en cure d'amaigrissement

**Supprimer les titres** de transports actuels et utiliser librement tous les transports publics accompagné d'une seule carte à puce, la facturation intervenant à posteriori: par cette vision du «confort par abonnement général pour tous», l'UTP, les CFF, le service des cars postaux et l'office fédéral des transports (OFT) ont lancé EasyRide, le projet le plus ambitieux du concept de vente et de distribution des billets.

**La retenue des entreprises** de transport et les énormes investissements à consentir dans l'équipement des véhicules provoquent en 2002 la mise en veilleuse de ce projet, lancé en 1998, bien que les tests pratiques opérés à Genève et à Bâle aient donné des résultats positifs. EasyRide n'est toutefois pas entièrement mis au rebut, mais il faut procéder à quelques modifications de certains éléments visionnaires (carte à puce, commande de billets par portable, etc.). L'axe principal du projet reste clairement le e-Commerce (la vente de billets assistée par l'électronique) ainsi que l'offre de billets à prix différents en fonction de l'heure du voyage.

**Toutefois, le personnel** est directement touché par les modifications prévues. C'est pourquoi le SEV veille à ce que les conséquences pour les collaborateurs soient rapidement dévoilées et que leur formation et leur perfectionnement soient pris en mains sans attendre. Dans le domaine du service à la clientèle des CFF, il existe maintenant un vaste programme de formation. Et le SEV a atteint ce qui paraissait auparavant impossible à obtenir: La perméabilité entre les différentes catégories professionnelles.

**Le Customer Contact Center** des CFF s'est ouvert au printemps 2002 à Brigue (avec environ 260 postes de travail en étape finale). Le e-Commerce s'y déroule.

## Trafic de bus de nuit

**Après une phase d'essai** qui s'est terminée de manière positive, les CFF introduisent définitivement un trafic de bus de nuit en fin de semaine entre Genève et Lausanne ainsi qu'entre Lucerne et Zurich. De plus, l'entreprise décide d'étendre cette offre de transport, afin de pouvoir répondre à un besoin de mobilité de la jeune génération et des noctambules. Ce projet est réalisé en collaboration avec Car postal, entreprise qui sous-traite cependant les prestations de transport à des autocaristes privés.

**Le SEV critique** cette manière de faire qui peut conduire à du dumping social. Pour éviter que cela n'arrive, le SEV s'engage à unifier les conditions de travail, par le biais de conventions collectives de travail par exemple. Jusqu'à ce que ces CCT soient conclues, le SEV exige des CFF qu'ils veillent à ce que les entreprises mandatées par Car postal respectent les conditions de travail et salariale en usage dans la branche des transports publics.

## Trafic urbain à Zoug: «Le train et le bus dans un seul moule»

**Le réseau routier** et celui des bus en ville de Zoug atteint ses limites et une augmentation du trafic est pronostiquée. Un soulagement est apporté par la compagnie de chemin de fer urbain de Zoug, exploitée par les CFF sur les voies CFF existantes. Ce chemin de fer urbain constitue une synthèse de S-Bahn et de trams utilisant les voies existantes et certains espaces dans les rues. En mars 2001, le peuple zougais a accepté en votation populaire un crédit de 67 millions de francs pour la première étape du chemin de fer urbain. La mise en service est prévue pour décembre 2004.

«**Le train et le bus dans le même moule**» est devenu le slogan du contrat de collaboration entre les CFF et les Transports publics du canton de Zoug SA (ZVB). Cette coopération permettra d'assurer que le train et le bus soient harmonisés de façon optimale. Si l'ouverture du réseau ferré permet de décharger les corridors routiers surchargés, les bus assureront dès lors une meilleure desserte des communes environnantes qui seront mieux raccordées.

**La collaboration entre** les deux entreprises confirme la position du SEV depuis des années, à savoir une coopération dans l'intérêt du personnel et des entreprises de TP en l'absence de cloisonnement concurrentiel. Le SEV s'engage à ce que les questions liées au personnel surgissant au cours de la planification actuelle jouissent de la plus haute priorité. Le personnel doit être informé en permanence de l'état d'avancement de la planification.

## CFF Cargo SA – Le partenariat social sous pression

**CFF Cargo SA** subit depuis fort longtemps une énorme pression: La conjoncture est de nouveau en perte de vitesse, le transport transfrontalier constitue toujours un souci et la concurrence est très vive du fait du dumping social et sur la sécurité exercé par les entreprises de trafic routier. Il en résulte des chiffres obstinément rouges et des réactions de la direction de Cargo qui syndicalement ne sont pas toujours des solutions heureuses.

«**Move to Basel**» – le déplacement en 4 mois d'environ 350 personnes ayant des fonctions diri-

geantes à Berne, Zurich et Lucerne vers Bâle – est un exode très discutable. Ce pas était destiné à créer des synergies, mais aujourd'hui la conséquence principale qui en résulte est une suppression de postes dans l'administration. Il est trop tôt pour tirer un bilan définitif, mais le SEV a dû mettre en œuvre des soutiens individuels pour les personnes touchées par le déménagement.

**Plus de 130 emplois** ont été supprimés chez CFF Cargo depuis l'été 2002 par le biais des pré-retraites dans la surface et par des suppressions de postes dans l'administration. Le SEV a exigé et obtenu avec succès une commission d'accompagnement. Ceci a pour conséquence que les partenaires sociaux et la commission de personnel (CoPe) doivent être périodiquement informés de la manière avec laquelle la modification des suppressions d'emploi se déroule. Plusieurs problèmes sont apparus, que le SEV et la CoPe ont pris ensemble en mains.

**Les problèmes les plus graves** entre le SEV et Cargo sont de nature relationnelle: la direction de Cargo a parfois de la peine à considérer les parte-

au plus haut niveau. Cette rencontre a permis de thématiser la collaboration entre le SEV et la direction de Cargo. Les points de vue s'accordent sur la nécessité d'une plus grande ouverture. Le SEV s'attend à ce que cette déclaration ne reste pas une vaine parole et qu'une collaboration saine et sérieuse puisse s'instaurer. Dans la situation critique actuelle qui menace de durer, cette collaboration ne peut être que bénéfique. Contrairement aux idées reçues, ce ne sont pas seulement les syndicats qui portent atteinte à la paix du travail!

**Parmi les points positifs**, il ressort que la collaboration avec la CoPe Cargo fonctionne bien. La collaboration entre la CoPe et les syndicats se renforce continuellement et s'optimise.

**Avec la création** de Swiss Rail Cargo (SRC) – une société filiale de CFF Cargo et de la société portuaire de Cologne et de Hupac – SBB Cargo, tente de mettre sur les rails de nouveaux trafics à travers la Suisse. La SRC a conclu une convention tarifaire collective (CCT) avec le syndicat allemand des conducteurs de locomotives (GDL); en fait, elle n'a



naires sociaux comme de vrais partenaires et elle est très réticente à fournir des informations sur les différents projets. A titre d'exemple, citons le projet de nouvelle organisation du trafic marchandises intérieur (NWLIV). Celui-ci est venu aux oreilles du SEV en automne 2002 au stade de proposition, lorsque certains membres se sont plaints soudain que les collaborateurs du service de la manœuvre dans l'arc jurassien devaient rechercher un autre emploi, car leur poste serait supprimé à cause de NWLV. «Pas d'accord!», proteste le SEV. On a découvert un peu plus tard qu'une erreur s'était produite. Si le SEV avait été informé dès le début, de nombreuses personnes auraient pu s'épargner des nerfs et des heures de travail.

**La nouvelle classification** des visiteurs de Cargo – celle-ci provoque la colère depuis avril 2001 – est également un triste exemple d'un partenariat social très coriace. La communauté de négociations exige que ces visiteurs soient mis sur pied d'égalité avec les visiteurs du trafic voyageurs. Mais depuis longtemps, Cargo ne livre aucun des chiffres demandés par les partenaires sociaux, malgré de nombreuses interventions, ni aucune promesse dans ce sens. Une solution vient de se dessiner à la fin 2002, après une intervention en force

utilisé jusqu'à fin 2002 que des mécaniciens loués à l'entreprise MEV, qui n'étaient pas soumis à cet accord tarifaire.

**Nous avons en outre** appris en décembre 2002 qu'à la frontière sud Cargo va fonder une filiale nord-italienne. Le SEV exige que les collaborateurs de cette nouvelle entreprise puissent jouir des mêmes conditions satisfaisantes de travail que celles du personnel des chemins de fer italiens (FS). Dans l'optique de la politique des transports, le SEV regrette que les CFF, la DB et les FS ne parviennent pas à développer dans le domaine du trafic des marchandises une meilleure collaboration. La coopération est préférable à la concurrence exercée sur le dos du personnel.

**Vu les différences** de salaires entre les mécaniciens de locomotives en Suisse et à l'étranger, le SEV constate que les mécaniciens doivent être engagés selon les contrats nationaux de leur pays et payés en conséquence. Ceci est également valable lorsqu'ils travaillent à l'étranger, sauf si dans ce pays les conditions de travail sont meilleures, toutes correspondances établies.

# Introduction

## Diversité des domaines ETC

Le domaine des entreprises de transport concessionnaires (ETC) du SEV est d'une diversité étonnante, et la politique de gestion et d'organisation est des plus laborieuses. Les employés d'environ 120 entreprises sont fédérés au sein du SEV. Une bonne vingtaine de secrétaires syndicales et syndicaux encadrent ces membres.

**Différentes cultures d'entreprise**, conditions de travail, problèmes liés à la branche et conditions cadres propres aux entreprises doivent être harmonisés. Si aujourd'hui on négocie avec des directions ouvertes au dialogue pour obtenir des conventions collectives de travail (CCT) progressistes, il faudra demain pouvoir expliquer que la CCT n'est pas le marchepied obligatoire vers un collectivisme aveugle. Si aujourd'hui les représentants du SEV soutiennent la création de nouvelles entreprises, ils devront peut-être demain aider à limiter les dégâts lors d'éventuelles faillites de ces entreprises. Aujourd'hui, on lutte pour améliorer les conditions de travail déjà très favorables de certaines entreprises progressistes, et demain il faudra se battre pour obtenir des salaires assurant le minimum vital dans certaines branches précarisées.

La grande diversité des entreprises n'est pas faite pour faciliter le travail du SEV qui œuvre avec détermination et persévérance pour imposer dans tout le domaine ETC des conventions collectives de travail. Ces dernières sont indispensables pour créer des conditions de travail comparables dans l'ensemble du domaine des ETC. Et ceci est également une condition pour empêcher la concurrence sur le dos du personnel, dans le cadre des futures mises au concours de prestations de transport.

Roberto Zanetti,  
conseiller national PS,  
responsable du dossier ETC

## Percée dans les nouveaux domaines

Le SEV commence à encadrer de plus en plus de membres des nouveaux domaines. Ceci se produit très souvent de manière automatique, parfois au cours d'un processus de restructuration des CFF, lorsque des membres SEV doivent tout-à-coup travailler pour de nouvelles entreprises. Citons par exemple la caisse maladie CFF, la caisse de pensions CFF, SECURITRANS, la fondation Historic, Alptransit Gotthard ou encore login pour la formation professionnelle. Pour le personnel de ces entreprises, le SEV a pu conclure durant les deux dernières années de bonnes CCT, garantissant aux collaborateurs concernés (en grande partie des membres du SEV) des conditions d'engagement et de travail progressistes. Parallèlement aux négociations des CCT, de nombreuses activités syndicales se déroulent, telles que la création de sections ou de groupes d'entreprises, les élections des commissions de personnel ou diverses actions de recrutement des membres. Le SEV a obtenu des résultats encourageants dans ces activités. Il s'agit maintenant de construire l'avenir sur ces bases.

La collaboration avec le syndicat du personnel au sol de SWISS, GATA (Groundstaff Aviation Technics and Administration), est bonne. Les postes de travail dans la branche de l'aviation sont depuis longtemps soumis à d'énormes pressions, aussi une réponse syndicale musclée est-elle plus nécessaire que jamais.

L'engagement du SEV dans les nouveaux domaines a remporté jusqu'ici un franc succès et il doit être poursuivi, voire étendu. En conclusion on peut retenir ce qui suit:

- > Les conditions de travail et d'engagement dans les nouvelles entreprises où des membres du SEV travaillent doivent être maintenues et consolidées par de nouvelles CCT.
- > Les nouveaux domaines sont aussi synonymes de nouveaux champs de recrutement. Le SEV veille toutefois à se développer dans son fief de base. Sa force de frappe s'en trouve renforcée et son importance, en tant que syndicat moderne du personnel des transports, en est soulignée.

Giorgio Tuti, vice-président,  
responsable du dossier des affaires contractuelles

## Charte pour une meilleure sécurité dans les transports publics

Les clients et les employés des transports publics (TP) sont hélas de plus en plus souvent victimes d'actes de violence et d'agressions verbales. C'est pourquoi le Groupe Autonome des Transports Urbains de Romandie (GATU) a élaboré en novembre 2000 la «Charte d'engagement pour une meilleure sécurité dans les transports publics».

Cette charte a pour but de contraindre les entreprises et le personnel des TP à adopter des stratégies communes contre la progression de la violence dans les TP. Par des mesures de prévention, d'information et de formation appropriées, les agressions devraient si possible être évitées ou leur escalade diminuer. Pour ce faire, les directions des entreprises, leur personnel et ses délégués doivent étroitement collaborer. Les victimes d'agressions et d'actes de violence doivent être soutenues par tous les moyens appropriés (accompagnement médical et/ou psychologique, assistance juridique, etc.). Les employés et les entreprises de TP désirent ainsi sensibiliser l'opinion publique et réveiller la conscience des autorités politiques.

Après de longs mois de tractations, les partenaires sociaux ont signé en juillet 2001 la première convention collective de travail (CCT) pour cette entreprise nouvellement créée. Ce contrat se base sur l'exemple de la CCT de CFF Cargo et contient entre autres d'importantes améliorations par rapport aux conditions d'engagement en usage dans la branche: Validité s'étendant à tous les collaborateurs (y compris les employés avec salaire horaire), possibilité de choisir entre la semaine de 39 ou de 41 heures de travail ainsi qu'aucun salaire en-dessous de 3000 francs.

Des investissements importants dans la formation, l'équipement et l'infrastructure ont fait que SECURITRANS a rapidement acquis la renommée de fournir des prestations de haut niveau. Le fait que les CFF soient le principal client de l'entreprise a bien sûr des retombées positives sur la marche des affaires. La première année d'exploitation s'est soldée par un compte positif des pertes et profits et le nombre de collaborateurs a aujourd'hui doublé. Les premières négociations salariales ont été toutefois assez difficiles à mener.

En 2002, le SEV s'est vu obligé de critiquer publiquement l'attitude de la maison-mère de



Nous avons le plaisir d'annoncer qu'à la fin 2002, près de 50 entreprises de transport de toutes les parties du pays ont signé cette charte. Depuis les petites compagnies de bus dans les campagnes aux entreprises urbaines, jusqu'aux CFF et aux cars postaux, une large palette d'entreprises est maintenant liée par les engagements de cette charte. Il va de soi qu'à l'avenir, d'autres entreprises sont invitées à signer la charte et à donner ainsi un signe contre l'augmentation de la violence.

## SECURITRANS – Sécurité aussi pour le personnel

SECURITRANS, Public Transport Security SA, qui appartient à 51% aux CFF et à 49% à Securitas, offre ses services aux entreprises de transport public. Cette société emploie des protecteurs d'objets, des gardes de sécurité et des policiers ferroviaires et accomplit des tâches de surveillance dans les gares principales de Suisse et sur les chantiers des gares, ainsi que diverses autres tâches.

SECURITRANS. Les CFF ont en effet attribué des mandats à Securitas SA et à d'autres entreprises de sécurité privées qui disposent à peine des connaissances nécessaires en matière de sécurité dans les transports publics. Il est en effet difficile à comprendre qu'ils n'aient pas fait appel à leur propre filiale.

## THURBO se dégage comme un phœnix des cendres du MThB nonagénaire

Les CFF et le Mittelthurgaubahn (MThB) ont fait savoir à la fin de l'année 2000 que les deux compagnies allaient, ensemble, réorganiser le trafic régional en Suisse orientale. L'émoi a été vif, surtout auprès du personnel des locomotives. A mots couverts, on chuchotait que le MThB avait des problèmes financiers.

Six mois plus tard, le projet de chemin de fer régional était déjà bien avancé. La nouvelle compagnie s'appelle THURBO et le nouveau directeur est

Ernst Boos, ex-directeur de l'ancienne Südostbahn. Le SEV entreprend alors des pourparlers pour une CCT. Les rumeurs au sujet des problèmes financiers du MThB sont tenaces, mais la délégation du SEV reçoit des responsables de la compagnie des réponses rassurantes: «Nous avons la situation bien en mains» et «les ragoteurs veulent nuire à la création d'une ligne privée innovante», nous déclare-t-on.

**Une CCT exemplaire** pour THURBO est négociée en hiver 2001/2002. Elle contient entre autres des améliorations au niveau des salaires et de nouveaux modèles de temps de travail. La CCT est au moins aussi bonne que celle des CFF et la section VPT Mittelthurgau l'accepte à l'unanimité.

**D'après les informations** dont dispose le SEV, le MThB a de graves problèmes de liquidités et des erreurs ont été découvertes dans la tenue des comptes. Lors d'une séance extraordinaire, le directeur Peter Joss avoue pour la première fois la gravité du problème, mais précise qu'il est de nature passagère. Les rumeurs auraient pour seul but de dévaloriser Lokoop, la filiale du trafic marchandises du MThB. Le SEV se prépare donc à des temps difficiles.

**Au printemps 2002**, THURBO cherche des collaborateurs. Environ 30 mécaniciens de locomotive CFF et de nombreux autres du MThB répondent à l'offre de THURBO, alors que 60 autres mécaniciens se décident en connaissance de cause pour Lokoop. Afin de maintenir des conditions d'engagement acceptables pour les collaborateurs restants du MThB, des tractations pour une CCT sont engagées.

**La bulle de savon MThB éclate** en mai 2002. Pour l'année 2001, les pertes dépassent le capital-action et les dettes atteignent des sommets. L'assemblée générale des actionnaires est reportée à l'automne.

**Quant à la planification** de la reprise du trafic régional par THURBO dès la mi-décembre 2002, elle poursuit sa lancée. Début juillet 2002, Peter Joss est mis à la porte. Les dettes du MThB sont évaluées à plus de 100 millions de francs et la gestion des finances des responsables du MThB est incompréhensible. Le seul secteur qui ait rapporté des bénéfices est le trafic marchandises de Lokoop. Une Task Force sonde les possibilités d'assainissement, les plaintes contre les responsables sont examinées puis déposées.

**Les pourparlers sur** une CCT pour les collaborateurs restants du MThB se poursuivent. Une brève rencontre le 19 septembre 2002 doit permettre de peaufiner le tout. Les conditions de base semblent correctes aux yeux du personnel de Lokoop.

**Mais la bombe explose** le 21 septembre 2002: le solde de l'entreprise MThB fera l'objet d'une liquidation.

**Les dettes s'élèvent** à environ 150 millions de francs. Les succès obtenus par l'extension de la ligne du lac, ainsi que la croissance incontrôlée tant à

l'étranger que dans le trafic marchandises ont coûté trop cher. Le trafic marchandises, la ligne d'origine, l'Orient-Express et les trains Nostalgie disparaissent. Toutes les prestations doivent être fournies par les CFF et THURBO. La ligne privatisée du lac, entretenue les cinq dernières années de manière optimale et développée à la satisfaction de la clientèle par le MThB, retombe dans le giron des CFF.

**Pour le SEV**, le travail de prise en charge des collaborateurs touchés par la liquidation du solde de l'entreprise MThB commence le jour même où il apprend la nouvelle. Les lésés organisent immédiatement une manifestation pour dire clairement que leurs intérêts doivent être pris en compte dans le processus de liquidation. Les responsables promettent un emploi à tous et que personne ne subira de perte de salaire. Les problèmes résident dans les détails suivants: Où seront les nouveaux lieux de travail? Qui paiera aux pensionnés les compléments aux rentes? Pourquoi les collaborateurs du MThB devraient-ils jouir de la réduction du temps de travail sans diminution de salaire? Combien de prestations de libre passage les collaborateurs qui passent à la caisse de pension des CFF vont-ils toucher? Les années de service auprès du MThB seront-elles prises en considération? Ces questions sont traitées en détails et, pour plusieurs domaines ainsi que pour les collaborateurs qui passent chez THURBO, de bonnes solutions se dessinent – alors que les collaborateurs qui passent aux CFF doivent s'attendre à des pénalités salariales.

**THURBO commence l'exploitation** comme prévu le 15 décembre, sans problème, avec des améliorations de l'horaire. Tout le monde semble content: comme le phoenix qui renaît de ses cendres, une nouvelle compagnie régionale de transport est née. Mais le MThB n'existe plus.

## Le BLS en hausse

**Après avoir décliné** avec succès les propositions de reprise du président du Conseil d'administration des CFF, le BLS Lötschbergbahn AG propose – en concertation avec la Confédération, les cantons et les CFF – une nouvelle répartition des tâches entre les CFF et le BLS: collaboration dans le trafic voyageurs et concurrence dans celui des marchandises, telle est la devise. Dès 2005, le BLS dirige le RER bernois ainsi que les trains express régionaux sur la route du Lötschberg et dans l'Entlebuch. Le service d'entretien du matériel roulant CFF à Berne est donc repris par le BLS, qui reprend également les gares du réseau RER. L'offre des trains directs revient, par contre, aux CFF.

**Dès le changement** d'horaire de 2001, les CFF reprennent la quasi-totalité du trafic par wagons isolés du BLS et la trentaine de collaborateurs qui y travaillent. Ceux-ci doivent choisir rapidement entre rallier CFF Cargo ou se retrouver sans

emploi. Le SEV se charge de l'encadrement du personnel touché par cette réorganisation et négocie pour lui de bonnes conditions transitoires.

**A Brigue**, dès le début de 2002, les visiteurs et les nettoyeurs de voitures du BLS changent d'employeur. Au même moment, le personnel des trains du BLS doit choisir entre l'accompagnement des trains traditionnel (en changeant d'employeur), et des tâches presque exclusives de contrôles sporadiques au BLS. Les accompagnateurs de trains du BLS reçoivent un nouveau profil professionnel et une classification de fonction plus élevée. Le SEV est présent dans ces deux affaires.

**A présent**, les mécaniciens de locomotives rattachés aux dépôts de Langnau et de Neuchâtel ainsi que le personnel de vente dans les gares doivent décider pour quelle entreprise ils désirent travailler dans le futur.

**En résumé: la répartition** des tâches entre les CFF et le BLS s'est, dans l'ensemble, bien déroulée. Cela a bien sûr entraîné d'importants changements pour les intéressés, telles de nouvelles conditions d'engagement, de nouveaux chefs ou des tâches nouvelles. Le SEV accompagne activement les membres concernés.

**BLS-Cargo se désigne** lui-même comme étant privilégié. Dans le domaine des trains com-

## Les RhB sous pression

Les chemins de fer rhétiques (RhB), avec leurs 1500 employés, constituent le deuxième plus grand employeur du canton des Grisons. L'importance économique de ce chemin de fer est donc énorme et les RhB ont comme gros souci l'obtention de fonds. Les subventions de la Confédération pour assurer une offre de transport couvrant le territoire diminuent et les moyens pour financer les investissements nécessaires (crédit aux chemins de fer privés) sont plafonnés et répartis sur plusieurs années. Au niveau cantonal, des mesures d'économie drastiques à hauteur de 20% ont été annoncées à partir du milieu de l'année 2002 dans le domaine des transports publics (rail/route). Ces mauvaises nouvelles ont eu une influence néfaste sur les conditions d'embauche du personnel. Le SEV est préoccupé.

**A cause de** la diminution massive des subventions de la Confédération, le personnel des RhB a souffert de pénalisation matérielle dans les années 1994 et jusqu'en 2000. Des versements compensatoires du canton et le nouveau contrat signé entre la Confédération et le canton des Grisons (équivalence de la position des RhB par rapport aux CFF) ont un peu détendu la situation.



plets en particulier, la filiale du BLS est actuellement en mesure de s'orienter rapidement vers l'acquisition de nouveaux trafics de fret. En juin 2002, DB Cargo fait son entrée dans BLS Cargo en tant qu'actionnaire minoritaire. Le SEV salue le fait que le BLS renonce à transférer massivement son propre personnel dans sa filiale marchandises. L'entreprise doit rester une firme de management avec un personnel restreint (essentiellement gestion des produits et vente) et couvrir les prestations en louant le personnel auprès de la maison-mère.

**La situation financière** concernant l'exploitation des bateaux sur les lacs de Thoune et de Brienz est difficile. Puisque la demande existe aussi pour ce secteur de transport, c'est principalement au canton de Berne qu'il revient de fournir l'aide nécessaire en versant des subventions.

**Les tractations** entre le SEV et le BLS comportent les gros morceaux suivants:

**Critères d'évaluation** dans le système salarial, acceptation mutuelle des conditions d'engagement et modèle de temps de travail flexible.

**En ce qui concerne** les conditions d'engagement, la direction des RhB compare ses prestations avec le marché des Grisons. Dans ce canton, il n'existe en effet pas de branche ferroviaire comparable. Pour le SEV, la seule mesure de comparaison est la branche des CFF et des ETC.

**Les négociations salariales** durant les deux années rapportées ont été difficiles mais leurs conclusions acceptables. Pour imposer des réajustements minimaux au début de 2002, pas moins de 400 personnes ont défilé devant les locaux de l'administration des RhB à Coire, une première qui a déclenché une vaste polémique dans les médias. Cette protestation a amené le conseil d'administration à dire à la direction de pousser les négociations salariales jusqu'à la limite possible. Le résultat englobe entre autres 1,5% d'augmentation générale des salaires et 0,7% d'augmentation de la masse salariale pour les promotions dans les filières, ainsi que la création de 40 postes supplémentaires (le personnel administratif, des stations, des trains et

des mécaniciens a accumulé un grand nombre d'heures supplémentaires) et une prochaine reprise des négociations pour un contrat de travail d'entreprise dès 2004.

Le SEV/RhB espère que ce contrat d'entreprise offrira au personnel RhB une nouvelle diminution du temps de travail et d'autres harmonisations des conditions d'engagement avec celles du personnel CFF.

## Regionalverkehr Mittelland: CCT en préparation

Le personnel du Regionalverkehr Mittelland (RM) aura dorénavant une convention collective de travail (CCT). Ceci a été convenu par la communauté de négociations (CN) créée en 2001 par le SEV, transfair et le VSLF et par RM. La mise au point du projet a été retardée pour divers motifs et les négociations auront lieu en 2003. La CN, dont le SEV est chargé du secrétariat et de la coordination, présente également les revendications annuelles du personnel. Les deux dernières négociations salariales ont apporté des résultats satisfaisants (même sans CCT).



## CCT pour le Schweizerische Südostbahn

Les conseils d'administrations du chemin de fer Bodensee-Toggenburg (BT) et du Schweizerische Südostbahn (SOB) ont décidé au printemps 2001 de fusionner les deux compagnies. Cette fusion nécessite de nouvelles conditions d'engagement pour environ 460 collaborateurs. La direction du SOB et les syndicats du personnel SEV et transfair sont tombés d'accord pour négocier un contrat d'entreprise. Les partenaires sociaux ont su faire preuve de beaucoup de doigté pour adapter les anciennes conditions d'engagement en contrats de travail modernes. Ils ont également dû faire quelques concessions. Après plusieurs mois de tractations intensives, les partenaires contractuels ont pu signer la CCT à Hérissau en décembre 2002.

Cette CCT est conclue pour une durée indéterminée et peut être révoquée pour la première fois à fin 2005. Des négociations sur les salaires et

les indemnités, et, si nécessaire, sur d'autres points de la CCT, sont prévues chaque année et ancrées par écrit. Les éventuels différends qui ne pourraient être résolus seront portés devant un tribunal arbitral et une contribution aux frais d'application pour les non membres est également incluse. La CCT assure la protection de l'intégrité personnelle des collaborateurs, ainsi que le droit d'intervention des employés et des syndicats. Parallèlement à la CCT, un nouveau système salarial basé sur l'évaluation du personnel est mis en place.

## Secteur des bus: garde-fous lors de mises au concours

La concurrence dans le secteur des bus a commencé en Suisse avec la mise au concours de certaines lignes. Dans la Loi sur les chemins de fer, la procédure de mise au concours a été beaucoup simplifiée. Depuis 1996, les cantons peuvent mettre en adjudication les prestations de service des transports publics régionaux, ce qui, auparavant, a été rarement le cas et, cas échéant, seulement pour les lignes de bus (exemple Glattal II, Interlaken, Haute-Engadine). Les mises au concours par les autorités sont soumises au droit sur les subventions ainsi qu'aux dispositions de l'ordonnance sur les indemnités relatives à la loi sur les chemins de fer.

Les adjudications provoquent des réclamations et des recours. Comme les points de vue peuvent diverger lors des mises au concours de lignes, entraînant ainsi une certaine incertitude, l'Office fédéral des transports a édicté un guide à ce sujet. Le SEV, le SSP et le syndicat de la Communication expriment dans la procédure de consultation leur point de vue.

Lors de mises au concours qui entraînent un changement de compagnie des bus, les postes de travail, les salaires et les autres conditions d'engagement sont soumis à de fortes pressions, comme l'ont montré certains exemples (Interlaken, Haute-Engadine).

La position du SEV par rapport aux mises au concours est claire depuis des années et est également partagée par les syndicats partenaires SSP et syndicat de la Communication.

Lors de la 1<sup>re</sup> conférence suisse Bus & Tram de l'automne 2002 à Berne, plus de 200 membres ont souligné l'importance de la stratégie syndicale pour régler la concurrence. En effet, les TP sont bel et bien en concurrence avec les transports privés. Au lieu de dresser les entreprises de transport les unes contre les autres, il faut renforcer la collaboration entre les différentes compagnies de transports publics. Là où il y a mises au concours publiques de prestations de services, des conditions cadres uniformes et claires sont nécessaires. Sans prescriptions contraignantes concernant les conditions

d'emploi, il y aura dumping salarial entre les concurrents au détriment de la qualité et de la fiabilité des transports publics.

Afin que les mises au concours de lignes ou de réseaux ne se résument pas à une sous-enchère des frais de personnel, il faut imposer des conditions d'engagement contraignantes pour tous les cantons. Comme modèle, on prendra celui de la convention collective de travail (CCT) qui a été négociée par les trois syndicats avec l'Union des transports publics (UTP). L'UTP n'ayant pas encore reçu la légitimation d'employeur, un seul modèle de CCT a pu être négocié avec elle.

Les employeurs sont maintenant tenus d'appliquer en commun les CCT régionales. Les points suivants doivent y être réglés: garantie des salaires moyens actuels, 100% du salaire en cas de maladie, d'accident ou de congé maternité, définition du niveau de prévoyance pour le 2<sup>e</sup> pilier, temps de travail hebdomadaire de 41 heures au maximum et reprise intégrale de tout le personnel en cas de changement d'employeur, avec salaire individuel garanti pour tous. Avec chaque entreprise, les syndicats veulent en outre conclure des CCT d'entreprise.

Le canton de Berne a joué le rôle de précurseur en la matière. Depuis le début de l'année 2002, il a conclu un contrat cadre CCT qui a été négocié entre les syndicats et l'association des entreprises de bus bernoises concessionnaires. Il prescrit des standards minimaux pour les entreprises de bus valables dans le canton de Berne. Au moyen de contrats d'entreprises, les entreprises peuvent négocier des améliorations et les contresigner. Pour toute mise au concours de lignes, le canton de Berne exige le respect du contrat cadre CCT.

## Entrée de Connex sur le marché

Connex, une entreprise française de transports active dans le monde entier, a fondé en septembre 2001 avec les entreprises de transport Zürichsee et Oberland (VZO) la «Management-AG Vivuslines». Il y a, d'un côté, le savoir-faire global et les énormes ressources relatives à l'exploitation et au marketing de Connex et, de l'autre, les connaissances du marché local en matière de transports publics des VZO.

Vivuslines veut attirer autant les fournisseurs que les commanditaires de prestations de TP. Selon ses propres affirmations, l'entreprise ne mise pas sur une concurrence agressive mais sur l'innovation et la collaboration de tous les participants. La nouvelle entreprise (et Connex avec elle) n'a pas encore acquis en Suisse un mandat dans les transports. Vivuslines déclare que la concurrence ne doit pas aboutir à un dumping salarial ou social, ni à une diminution de la qualité dans le service à la clientèle. Les besoins du personnel doivent être préservés par une collaboration avec les partenaires sociaux.

Le SEV a pris acte de ses intentions. Vivuslines sera jugée selon les faits. En automne 2001, le comité fédératif a donné son aval à une prise de position écrite destinée aux nouvelles entreprises des TP. Il est mentionné que le SEV rejettera toute forme de dumping touchant le domaine social, la qualité et la sécurité, pratiqué tant dans les anciennes que dans les nouvelles entreprises. Il est temps de mettre des barrières de sécurité dans les projets de la 2<sup>e</sup> réforme des chemins de fer.

## Grève aux TPG

Le mouvement de grève du 25 avril 2002 du personnel roulant des transports publics genevois (TPG) a été un succès. Il résultait d'une longue frustration provoquée par des modifications imposées dans le réseau (planification du trafic urbain), ainsi que de l'application du projet TPG «Constellation». Le personnel roulant a critiqué le fait que depuis le début de ces deux opérations, en 2002, le maintien de l'horaire était devenu impossible. Ceci a provoqué une situation de stress chez les collaborateurs et la colère de la clientèle à cause des retards chroniques que ces mesures ont engendrés.

Les collaborateurs des TPG ont essayé de résoudre ces problèmes en prenant part à des discussions dans l'entreprise. Ils se sont ensuite adressés aux responsables politiques de la commune et du canton, puis ils ont remis une pétition. Des promesses d'améliorations leur ont alors été faites.

Devant l'absence de résultat concret, les collaborateurs des TPG ont alors envisagé la grève pour le printemps 2001. Celle-ci a pu être évitée grâce à l'intervention des autorités cantonales et à de nouvelles promesses. La situation ne s'étant pas vraiment améliorée, la situation a rebondi en avril 2002.

Divers essais de conciliation n'ayant pas apporté les résultats escomptés, le personnel roulant des TPG a décidé de faire la grève, avec quelques abstentions et oppositions. Le matin du 25 avril à 3 h 30, les postes de grève sont érigés. Pendant toute la journée, aucun tram et aucun bus ne quitte le dépôt. Pendant ce temps, d'après pourparlers ont lieu entre les syndicats et la direction des TPG. La population fait preuve d'une grande compréhension envers les doléances du personnel et l'intérêt des médias est considérable.

Le Conseil d'état genevois fait savoir qu'il soutient les revendications du personnel roulant et qu'il va introduire, en accord avec la direction des TPG, des mesures urgentes. Les autres avantages de cette grève ont été les suivants: mise à pied du chef d'exploitation qui a fait passer «à la va-vite» le projet «Constellation», nouvelle structure des horaires de service, recrutement de personnel supplémentaire et véhicules plus modernes.

## Communauté tarifaire zurichoise

La communauté d'intérêts des syndicats de la ZVV (CI ZVV) et la Zürcher Verkehrsverbund (communauté tarifaire zurichoise ZVV) négocient depuis longtemps les conditions cadres devant être respectées lors de la mise au concours de lignes de TP. Lors de l'entrée en tractation, il a été convenu avec la ZVV que ces conditions cadres devaient être réglées en se basant sur les conditions en usage dans la branche. Ces négociations ont été interrompues en janvier 2002, car les syndicats et la ZVV ne parvenaient pas à se mettre d'accord pour déterminer les salaires.

Pour la CI ZVV, il est clair que la concurrence dans les TP n'est possible que si les prestataires de services respectent les conditions d'engagement existantes.

Ainsi seulement, la concurrence peut se limiter à la qualité et à l'efficacité. Si par le biais de mises au concours les salaires sont diminués, les temps de travail rallongés et les postes de travail du personnel remis en question, la concurrence ne vise qu'à opérer un dumping sur les salaires au détriment de la qualité du service. Les syndicats ne permettront pas de tels scénarios. La négociation



d'une CCT cantonale pour le secteur des bus (sur le modèle du canton de Berne) est maintenant aussi à l'examen pour le canton de Zurich.

## Salaires précaires dans le domaine du tourisme: L'exemple du Haslital

A cause de leurs bas salaires, des mauvaises conditions de travail et de l'irrégularité du travail sur appel, l'ambiance est mauvaise chez les employés des remontées mécaniques et des chemins de fer de montagne. Le SEV reconnaît l'énorme besoin d'agir qui prévaut sur l'ensemble de la Suisse. L'exemple suivant, qui date de l'année 2002 et concerne les Meiringen Hasliberg Bahnen (MHB), montre comment le syndicat peut intervenir avec succès et faire renaître un partenariat social.

Lors de plusieurs assemblées du personnel, un secrétaire syndical du SEV a discuté avec les employés engagés à l'année et à la saison de leurs problèmes et des solutions possibles. De nombreux

collaborateurs ont reconnu qu'une aide extérieure était possible et ont adhéré au SEV. Une grande représentativité signifie en effet davantage de légitimation dans les négociations. Quelques administrateurs se sont insurgés contre la combativité croissante du personnel. Leur disposition à négocier s'est toutefois rapidement manifestée lorsqu'a paru dans le journal un article critiquant les conditions d'engagement précaires et les bas salaires pratiqués chez eux. La compagnie a alors fait une concession: les employés de MHB ont obtenu une augmentation générale des salaires de 1% et les salaires seront à nouveau augmentés de manière générale en 2003. Pour obtenir ce résultat, il a fallu trois rondes de négociations et une action de conciliation avec le vice-président du conseil d'administration, cela un dimanche après-midi. Le partenariat social a maintenant repris ses droits.

## Navigation: Durée du travail toujours d'actualité

Plusieurs dizaines de représentants du personnel de la navigation de toute la Suisse ont pris part en octobre 2001 à Berne à la Journée suisse de la navigation organisée par le SEV. Le but était de présenter les nouveautés dans le domaine législatif de la navigation intérieure et de discuter des problèmes actuels, notamment de la durée du travail.

Pour tenir compte des conditions spécifiques liées au caractère saisonnier de ce secteur, des dérogations à la Loi sur le travail peuvent être convenues en ce qui concerne la durée du travail, le service en équipe, le temps de repos en équipe et l'attribution de dimanches de congé. Les personnes concernées se prononcent pour le maintien de réglementations raisonnables sur les exceptions, en tenant compte des situations particulières qui règnent sur les lacs et les rivières suisses.

Une plainte déposée contre une étrange décision – l'Office fédéral des transports n'a pas ratifié une convention des partenaires sociaux – est depuis longtemps en suspens auprès du Département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et la communication (DETEC). Le SEV attend la décision avec intérêt puisque certains accords sur les exceptions seront certainement concernés.

## GATA donne des ailes au SEV

Le syndicat GATA (Groundstaff Aviation Technics and Administration) a démarré en août 2000 son activité en tant qu'association du personnel au sol de la compagnie régionale d'aviation Crossair, ceci dans un environnement très difficile. Dans le domaine de l'aviation, les restructurations et les réorientations se succèdent à grande vitesse, ce qui déstabilise le personnel et lui cause des

craintes pour son avenir professionnel. Pour pouvoir agir efficacement, GATA recherche un partenaire compétent et fort, qu'il trouve au SEV. En février 2001, les membres GATA entament un partenariat associatif de trois ans avec le SEV qui fait ainsi figure de syndicat moderne du personnel des transports, aussi pour le secteur aérien. Hélas, il ne reste pas de temps pour le voyage de noces. Les travaux d'élaboration d'une convention collective de travail (CCT) pour le personnel au sol de Crossair vont bon train, lui qui n'a encore jamais été soumis à une CCT. Ces efforts sont brutalement interrompus en été. En effet, Swissair se trouve en très mauvaise posture. La restructuration de SAirGroup – auquel Crossair appartient – est lancée avec, pour conséquence, une réduction massive du personnel. Dans les mois qui suivent, on assiste à la déconfiture de SAirGroup. Les principales étapes de cette débâcle sont les suivantes: Moritz Sutter puis Mario Corti tentent un sauvetage, «Grounding» de Swissair en automne 2001 par manque d'argent. Peu après, sous le toit de Crossair et avec la participation de l'état, une nouvelle compagnie aérienne nationale va être reconstituée et, le 31 mars 2002, SWISS, émanation de Swissair et de Crossair, commence son exploitation selon le plan prévu.

**Viennent alors, pendant une période cruciale d'un mois, des temps très difficiles** durant lesquels les funestes nouvelles et les rumeurs alarmantes se succèdent. GATA-SEV défend avec véhémence les intérêts du personnel et travaille en collaboration avec d'autres syndicats actifs dans le domaine aérien.

**Sitôt qu'une certaine clarté s'instaure** sur la structure et le fonctionnement de la nouvelle compagnie aérienne nationale, GATA-SEV insiste à nouveau pour conclure une CCT. La débâcle qui vient de se produire a démontré l'importance d'avoir des conditions d'engagement et de travail bien réglementées. Avec l'appui des trois autres syndicats qui organisent le personnel au sol, GATA-SEV crée une communauté de négociations CCT. GATA-SEV représente alors plus de 60% des employés syndiqués du personnel au sol de SWISS, soit la majorité. Au moyen d'un changement des statuts, les membres de GATA ouvrent la voie à la fusion de tous les syndicats actifs dans le domaine du personnel au sol.

**La CCT qui s'étend à 2'300 employés** du personnel au sol de SWISS entre en vigueur en avril 2002. Les piliers centraux sont: aucun salaire net inférieur à 3000 francs, augmentation générale des salaires de 1% – même 2% dans la majorité des cas, réduction par étapes du temps de travail de 42,5 à 41 heures, abaissement de deux ans de l'âge de la retraite qui se situera alors à 63 ans ainsi que congé maternité (jusqu'à 16 semaines).

**D'autres points principaux** en plus de la signature de la CCT sont: Formation et conseil lors de la création de la nouvelle caisse de pensions avec reprise des deux anciennes fondations de

Crossair et Swissair, lutte pour des plans sociaux corrects, règlement pour une commission du personnel, contrat cadre pour les employés au salaire horaire et la collaboration dans la commission de classification, efforts pour promouvoir la culture d'entreprise chez Crossair et Swissair ainsi que des interventions répétées contre le manque d'information chronique de la part de la direction de SWISS. Peu avant la fin de 2002, un concept publicitaire a été lancé pour assurer rapidement au projet GATA-SEV une expansion orientée vers le futur.

## La restauration ferroviaire en profond bouleversement

**Dans le domaine** de la restauration ferroviaire, un pas important a été franchi l'année passée pour sécuriser durablement cette branche. Les affaires nationales des deux principaux prestataires de service, MITROPA et PASSAGGIO, jusqu'alors concurrents féroces, sont enfin réunies et se trouvent majoritairement aux mains des CFF.

**La concurrence insensée** que ces deux entreprises se sont livrées est enfin terminée. Les seuls bénéficiaires de cette situation concurrentielle ont finalement été les CFF, car ils ont pu se servir de l'une comme de l'autre et les placer ainsi sous une énorme pression au niveau des coûts. Les intérêts du personnel ont ainsi été négligés.

**La réorientation** de la restauration ferroviaire a imposé, à brève échéance, l'intégration des collaborateurs de l'ancienne MITROPA dans PASSAGGIO, ce qui a nécessité une nouvelle convention collective de travail (CCT). En quelques semaines, ce contrat, âprement négocié, a été signé. Sous la pression du temps, la délégation de négociations du SEV n'a pas pu imposer tous les points qu'elle aurait voulu (uniformité des conditions de salaire et d'engagement dès le début de 2003). Il a donc fallu faire des concessions douloureuses sur les revendications proposées.

**Il a été convenu** de reprendre ultérieurement les tractations en se basant sur les premières expériences réalisées avec la nouvelle CCT. Pour ne pas baisser la pression en vue des nouvelles négociations, la durée de validité du contrat CCT a été limitée à un an.

**Les conditions nécessaires** à un avenir fructueux de la restauration ferroviaire ont ainsi été créées. Pour rester concurrentiel avec la gastronomie stationnée dans les gares et offrir au personnel des conditions d'engagement appropriées, il faut encore faire des efforts, surtout du côté des CFF. Si la gastronomie des buffets de gare doit subsister en tant que partie intégrante de l'offre globale des chemins de fer, les CFF ne pourront pas éviter de passer à la caisse pour certains frais de logistique. Dans l'intérêt du personnel, mais aussi dans l'intérêt des usagers du rail, le SEV va intervenir dans ce sens auprès des CFF.

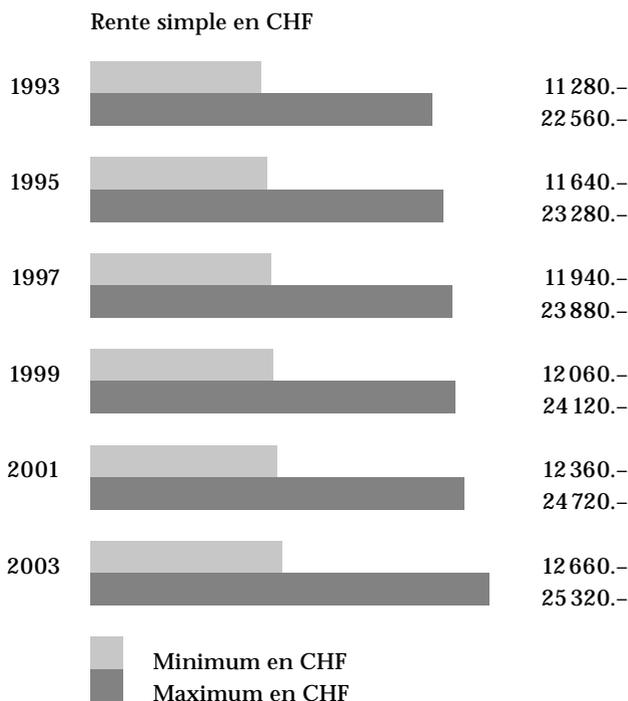
# Batailles autour des institutions sociales

## Lutte contre le démantèlement social

Le SEV attache une grande importance à la sécurité sociale. Dans une prise de position sur la politique sociale, le Congrès 2001 a dit «Oui» à une restructuration partielle des oeuvres sociales mais «Non» à une réduction du niveau actuel des prestations. Avec cette opinion, le SEV est plus progressiste par rapport à certaines propositions de l'Union syndicale suisse (USS) concernant les révisions de l'AVS, AI, LPP, AC et LAMal.



## Evolution des rentes AVS et AI



La rente simple (100%) constitue la base de calcul pour les rentes de veuve et de veuf (80%), les rentes d'enfant et d'orphelin (40%), et pour le plafonnement des deux rentes de conjoints (150% de la rente maximale).

## 11<sup>e</sup> révision de l'AVS

Les débats parlementaires sur la 11<sup>e</sup> révision de l'AVS n'ont pas encore trouvé d'issue à la fin de l'exercice. Une solution insatisfaisante se profile: l'âge de la retraite des femmes devrait être augmenté à 65 ans et la retraite flexible ne devrait être accessible qu'aux salariés les plus aisés. De plus, des coupes sévères sont à prévoir sur les rentes des veuves.

La situation des rentiers avec bas et moyens revenus s'est nettement dégradée au cours de la dernière décennie. Hormis la baisse du pouvoir d'achat des rentiers AVS, la cause provient de l'augmentation des charges fiscales (impôts directs et indirects) et des primes de l'assurance maladie. Aussi le SEV a-t-il demandé avec succès au Congrès de l'USS de soutenir une 13<sup>e</sup> rente mensuelle de l'AVS et de l'AI.

Malgré des temps difficiles, les finances de l'AVS se portent plutôt bien, avec un excédent de recettes de 538 millions de francs en 2001. Notons que les rentes ont augmenté de 2,5% au début de 2001 et de 2,4% au début de 2003. Dans le cadre de la 11<sup>e</sup> révision de l'AVS, il est proposé d'augmenter le taux de la TVA pour obtenir les fonds nécessaires permettant de faire face à l'augmentation de l'espérance de vie des personnes âgées.

## Révision partielle de la LAMal

A fin décembre 2002, le Conseil national rejette la 2<sup>e</sup> révision partielle de la Loi sur l'assurance maladie (LAMal). Les points d'achoppement concernent la répartition sociale des primes et la façon d'inciter les médecins à prendre mieux conscience des coûts.

Il est prévu que les débats relatifs à la LAMal auront lieu juste avant la votation du mois de mai sur l'initiative du PS «La santé à un prix abordable». Cette initiative vise avant tout un financement plus social de la santé publique.

## Congé maternité payé

Le congé maternité payé de 14 semaines pour toutes les femmes salariées prend forme. En qualité de première chambre, le Conseil national approuve nettement le versement d'une indemnité journalière équivalant à 80% du revenu professionnel durant les 14 semaines qui suivent une naissance. Les

coûts d'environ 480 millions qui en résultent doivent être couverts par des retenues salariales sur les allocations pour pertes de gain (APG).

Le projet, également soutenu par le Conseil fédéral, devrait combler une dernière lacune du système des assurances sociales. En juin 1999, le peuple avait rejeté une assurance-maternité encore plus progressiste (mandat constitutionnel de 1945).

Du point de vue du SEV, il ne s'agit là que d'un premier pas, l'objectif étant d'obtenir une indemnité de 100% durant 16 semaines.

## Temps difficiles pour la caisse de pensions des CFF

La nouvelle caisse de pensions des CFF (CP CFF) boucle l'exercice 1999 avec un résultat très positif. En raison de la mauvaise situation du marché des capitaux, les années qui suivent sont plutôt moroses. Si cela peut être une consolation, sachons que le vent a tourné défavorablement sur l'ensemble des caisses de retraites suisses et étrangères. Il est établi qu'à l'époque des hauts rendements des cours boursiers, la CP CFF fut «lâchée dans la nature» sans prévoir de réserve sur les fluctuations des valeurs. En raison des conditions difficiles rencontrées sur le marché financier à fin 2002, elle présente maintenant un degré de couverture de moins de 85% et fait état d'un déficit de plus de deux milliards de francs suisses sur un capital de couverture de 14 milliards.

La Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP) dicte aux caisses de retraites qu'elles doivent en tout temps être en mesure de remplir leurs engagements. À cette fin, des mesures de redressement sont inévitables pour la CP CFF. Avec l'aide d'experts en assurances et en placements financiers, le conseil de fondation paritaire s'est régulièrement rencontré pour discuter de cette alarmante situation. Les mesures de redressement doivent être examinées en respectant le principe de l'égalité. Elles doivent tenir compte aussi bien des cotisations (recettes) que des prestations (dépenses) et traiter les assurés conformément à la loi. Des discussions avec la Confédération, propriétaire des CFF SA, doivent encore être menées. La structure particulière de la CP CFF, dont la part de rentiers représente les deux tiers du capital de couverture, rend la situation particulièrement délicate. Les pertes survenues ne peuvent pas simplement être financées par des mesures prises sur le compte des membres actifs.

La stratégie de placement a été ajustée à la capacité réduite de la CP CFF à couvrir les risques. À cette fin, le portefeuille des actions a diminué en faveur de celui des obligations. Le conseil de fondation s'est laissé convaincre qu'un redressement

constitué exclusivement de placements effectués sur le marché des obligations est irréalisable et conduirait à une nouvelle baisse du taux de couverture. Notons avec plaisir que les CFF sont disposés, à l'avenir, à prendre en charge les surcoûts engendrés par l'invalidité professionnelle. La CP CFF économisera ainsi 15 à 20 millions de francs par année. Il reste à espérer que les placements de capitaux (en tant que troisième ressource la plus importante) généreront à nouveau des rendements normaux.

## Allocation de renchérissement pour les retraités des CFF

Grâce à l'intervention du SEV, les 30 000 collaborateurs CFF pensionnés avant le 2 janvier 2001 (anciens retraités) obtiennent une allocation de renchérissement avec effet rétroactif pour les années 1999 à 2001. Selon la date de mise à la retraite, le versement peut atteindre jusqu'à 42% du montant de la rente actuelle. Les coûts de l'opération – s'élevant à plus de 310 millions de francs – sont pris en charge par la Confédération.

Entre-temps, les anciens retraités ont aussi obtenu, au début 2002, une compensation du renchérissement de 1%. Afin d'éviter une disparité de traitement, les CFF versent seulement pour l'année 2002 la compensation du renchérissement aux nouveaux pensionnés, sans préjudice pour l'avenir. Au début de 2003, les anciens et les nouveaux retraités connaîtront pourtant une différence de traitement.

## ASCOOP

À part les problèmes «usuels de la branche», l'ASCOOP se bat en 2002 avec des difficultés supplémentaires en rapport à des engagements spéciaux. Les valeurs comptables sont littéralement pulvérisées et l'ASCOOP fait l'objet de nombreuses critiques dans la presse. La surveillance boursière canadienne enquête même sur un cas présumé de manipulations des cours.

La nouvelle direction de l'ASCOOP, mise en place à la fin 2002, doit ainsi s'atteler à résoudre les problèmes financiers, d'une part, et à rétablir la confiance perdue, d'autre part. Les premières mesures de redressement (annulation d'une baisse des cotisations accordée en son temps par la caisse) seront mises en vigueur à l'issue d'une assemblée extraordinaire de l'association, respectivement du Conseil de fondation. Parallèlement à ces mesures, on s'attelle de manière intensive à corriger les récentes erreurs.

# Coopération – toujours plus importante

## Précieuse USS

Pour le SEV, l'organisation faïtière Union syndicale suisse (USS) a considérablement gagné en importance depuis la complète réorientation de l'Union fédérative du personnel des administrations et des entreprises publiques (UF). L'USS doit plus que jamais concentrer ses efforts sur la promotion du service public. Le SEV attend de l'USS qu'elle perpétue avec succès le mandat de l'ancienne UF relatif aux questions du service public. Le SEV est prêt à contribuer au financement de ces tâches.

## Non aux initiatives de l'USS

La durée du travail en Suisse est la plus longue. Néanmoins, la majorité populaire refuse l'initiative de l'USS réclamant la semaine de travail de 36 heures. Cela ne change en rien le fait que les syndicats poursuivront leur lutte en faveur d'une redistribution des emplois sur l'ensemble des têtes et des bras aptes à travailler. Pour les syndicats, un taux de chômage de 2% ne représente pas le plein emploi. Même la requête plausible et justifiée de l'USS, demandée par voie d'initiative, concernant l'imposition des gains sur les capitaux s'est heurtée à la volonté populaire.

des gardes-frontière), le Syndicat du personnel de l'administration fédérale et le SSP (Syndicat suisse des services publics) ont créé la CNPC pour représenter les intérêts de leurs membres.

Le SEV est membre associé de la CNPC. Il veut ainsi sauvegarder les intérêts des membres engagés avec des contrats de droit public aux CFF SA.

## Collaboration avec le SSP et le Syndicat de la Communication

En présence des mouvements intervenants dans le monde syndical (fondation du syndicat interprofessionnel UNIA composé des anciens SIB, FTMH et très probablement aussi de la FCTA), le Syndicat suisse des services publics SSP, le Syndicat de la Communication et le SEV tentent depuis plusieurs années de renforcer leur collaboration.

Mais, bien que la collaboration fonctionne à merveille sur le plan de la politique contractuelle (convention collective de travail pour les bus), les discussions restent figées au niveau des directions des syndicats.



## De l'UF à la CNPC

La nouvelle Communauté de négociations du personnel de la Confédération (CNPC) remplace l'UF à la fin 2002. L'Union fédérative, fondée il y a presque 100 ans, cesse toute activité à partir de 2003. Le nouveau droit du personnel de la Confédération et les entreprises de la Confédération juridiquement autonomes conduisent les syndicats à une nouvelle répartition du travail. Ainsi, la CNPC défend surtout les requêtes syndicales de l'administration centrale de la Confédération, des hautes écoles polytechniques, de l'administration des douanes et des entreprises militaires fédérales. Les syndicats garrNto (personnel des douanes et

## Une collaboration au-delà des frontières

Par les traditionnelles rencontres des 4 pays organisées au cours des années rapportées, le SEV a développé une collaboration internationale avec les syndicats des transports ferroviaires allemand (TRANSNET), autrichien (GdEÖ) et luxembourgeois (FNCTTFEL), et avec les associations faitières ETF (Fédération européenne des travailleurs des transports) et ITF (Fédération internationale des ouvriers des transports). Des échanges ont également été organisés entre le SEV et des syndicats amis comme la CFDT (Confédération française démocratique du travail), avec qui un séminaire de formation pour les jeunes membres de syndicats a été mis sur pieds.

Le dialogue social mené sur le plan européen dans le secteur ferroviaire se déroule de manière constructive et productive. Le partenaire social ETF et la CCFE (Communauté des Chemins de Fer Européens) ont engagé des négociations en vue de la future libéralisation du trafic marchandises international sur le réseau ferré européen et de l'engagement transfrontalier du personnel (interopérabilité) qui lui est lié. Ces négociations portent sur les points suivants: aptitude, qualification, sécurité du travail et protection de la santé, licence d'aptitude reconnue sur tout le réseau européen pour le

européen, la séparation du compte de résultat et du bilan pour les divisions Infrastructure, Voyageurs et Marchandises, l'externalisation de domaines d'activités importants, resp. l'adjudication de celles-ci à des entreprises indépendantes (accès réglementé à l'Infrastructure, légitimation des utilisateurs de l'Infrastructure, licences de sécurité) et la mise en place d'un système de supervision du marché. Les deux projets sont suivis étroitement par l'ETF.

Le SEV est représenté par une délégation de trois personnes au Congrès de l'ITF ainsi qu'à la Conférence ITF des femmes employées dans le transport organisé en août 2002 à Vancouver. Au centre des débats: la réaction syndicale internationale face à la globalisation galopante dans le domaine des transports.



personnel de conduite, conditions de travail des salariés engagés en trafic transfrontalier.

Le second paquet de mesures relatif au trafic ferroviaire (modification de la directive UE 91/440) n'est pas entièrement ficelé qu'un troisième est déjà en préparation. Il y est prévu de poursuivre la libéralisation de la circulation des personnes et des marchandises (cabotage), d'établir des prescriptions relatives à la sécurité et à la transmission des circonstances et des causes d'un accident, d'étendre l'interopérabilité et les mesures visant à accroître la qualité et la fiabilité en matière de transport de marchandises par le rail. Le second paquet de mesures comprend: la libéralisation du trafic marchandises international sur le réseau trans-

# Engagement pour les transports publics et le trafic marchandises par rail

La politique suisse des transports se distingue de tous les autres domaines politiques de ces 20 dernières années, d'une part par sa cohérence et d'autre part, par le soutien continu apporté par la population. Le peuple apprécie en particulier le fait que la politique des transports soit favorable au rail, ainsi que son aspect durable. Outre ses activités syndicales de base, le SEV s'engage depuis toujours en faveur des buts poursuivis par la politique des transports, soit le transfert du trafic marchandises de la route au rail et la promotion des transports publics (TP) dans la surface et les agglomérations.

## Non à l'initiative «Avanti», un pas en arrière vers l'âge de la pierre en matière de politique des transports

Dans les années nonante, les électeurs se sont de nouveau prononcés pour le transfert du trafic marchandises vers le rail et pour la modernisation des chemins de fer (NLFA = Nouvelles transversales alpines, Initiative des Alpes, RPLP = Redevance poids lourds liée à la prestation, et FTP = Financement des transports publics). Ces votations



apportent une amélioration des conditions de concurrence pour le rail, mais le domaine ferroviaire reste quand même éclipsé par la route.

Le lobby des camionneurs lutte sans succès contre les projets de loi. Les accidents survenus dans les tunnels – et surtout celui du tunnel du Gothard qui a entraîné sa fermeture prolongée – ainsi que les embouteillages coutumiers sur la route du Gothard fournissent des arguments en or pour le percement d'un deuxième tunnel routier. En automne 2002, lors du débat sur l'initiative «Avanti» du TCS (2<sup>e</sup> tunnel au Gothard, autoroutes à six pistes entre Berne et Zurich ainsi qu'entre Genève et Lausanne), les partisans de la route au Conseil national lancent une attaque frontale contre la politique des transports, qui était jusqu'ici acceptable. Ils ajoutent au contre-projet du Conseil Fédéral entre autres un deuxième tunnel routier et un fonds pour le financement des routes. Ce contre-projet devient encore plus favorable à la route qu'«Avanti».

Un second tunnel routier à travers le Gothard constituerait un changement de paradigme dans notre politique des transports, qui fait figure d'emblème en Europe. Au lieu de promouvoir le rail qui est plus écologique, la route connaîtrait un nouvel essor. Le transfert du trafic marchandises alpin vers le rail s'en trouverait mis en danger, les investissements dans les nouvelles transversales ferroviaires seraient perdus ou superflus. Toute la politique des transports, initialisée et maintenue en première ligne par le SEV serait alors irrémédiablement stoppée.

Dans la lutte contre l'initiative «Avanti», le SEV est actif depuis longtemps. Les actions suivantes ont déjà été entreprises:

- > Adhésion au comité du NON à l'initiative «Avanti» en tant qu'organisation principale (comportant 24 syndicats et organisations écologiques et de transports)
- > Avec l'acceptation de la prise de position sur le trafic marchandises, vote à l'unanimité du congrès 2001 pour la lutte contre l'initiative «Avanti» et contre la construction d'un deuxième tube routier au Gothard
- > Réactivation du groupe d'action SEV «transfert transit»
- > Vote du comité directeur et du comité fédératif pour l'octroi d'un crédit important pour la campagne contre un second tunnel routier
- > Récolte de 137'000 signatures – provenant essentiellement des organisations partenaires du comité Avanti-NON (Initiative des Alpes, WWF Suisse, Pro Natura et ATE = Association Transport et Environnement) – pour une pétition réclamant le transfert des marchandises de la route vers le rail
- > Travail conséquent envers les médias et de lobbying contre «Avanti».

La votation sur «Avanti» aura probablement lieu en 2004. La lutte sera serrée.

## Concurrence du trafic routier des marchandises via dumping social

Les cheminots le savent depuis toujours: les concurrents du rail ne sont pas les autres chemins de fer, mais bien le trafic routier des marchandises, ainsi que le trafic routier individuel. Le trafic marchandises routier en particulier jouit d'immenses avantages par rapport au rail. Les heures de travail des chauffeurs atteignent souvent 15 heures par semaine de plus que celles des cheminots. Les prescriptions de sécurité existent bel et bien, mais elles sont trop peu contrôlées, par manque de contrôleurs. Les prescriptions routières (vitesse maximale, charge maximale de la cargaison, temps de repos du chauffeur) sont strictes, mais mal contrôlées par une police routière en sous-effectif. Ceci donne naissance à une concurrence basée sur le dumping social et de la sécurité, à laquelle le rail est confronté. De plus, l'interdiction de circuler la nuit et le dimanche pour les camions est souvent remise en question. Dans la lutte contre les irrégularités concernant cette interdiction, les amis du rail ont pour l'instant gardé le dessus.

Certes, les partisans du rail ne sont pas restés inactifs:

- > L'introduction de la RPLP (obtenue de haute lutte lors de la votation de 1998) constitue un pas en avant très important.
- > L'extension de l'infrastructure ferroviaire pour près de 30 milliards de francs (NLFA, Rail 2000, etc.) est en cours – il y a du retard, mais c'est toujours ça!

L'initiative «Avanti» risque fort d'aller à l'encontre de ces succès politiques.

Le SEV a toujours affirmé qu'au niveau syndical, les employés des transporteurs routiers avaient également droit à des conditions de travail appropriées. Concrètement, le SEV soutient, à travers le projet «VPST» (Association projet de transport par route), l'action en faveur du personnel de ce secteur, en communauté avec les syndicats SIB, FCTA et Communication.

## 2<sup>e</sup> réforme des chemins de fer

Les intentions d'une réforme européenne des chemins de fer sont connues depuis longtemps: le train doit devenir meilleur marché, afin de pouvoir rester compétitif avec la route et d'éviter aux caisses de l'état de déboursier trop pour les chemins de fer.

Le transport ferroviaire est cher, car il est plus écologique et plus sûr. Pour que le rail et la route puissent lutter à armes égales, il serait judicieux que le transport routier prenne en charge dorénavant ses propres frais (coût d'accidents, frais environnementaux, charges sociales), ce qui les renchérirait. Mais les lobbies routiers des pays de l'Union Européenne imposent un nivellement vers le bas. Et comment abaisser les coûts du rail selon l'idée de l'UE? Il suffit de mettre en concurrence les chemins de fer entre eux. Cette concurrence ne peut toutefois avoir lieu que si l'on sépare l'exploitation ferroviaire de la gestion de l'infrastructure.

Ceci constitue les fondements de l'actuelle 2<sup>e</sup> réforme des chemins de fer, dont nous attendons toujours la présentation du modèle. Le Vorort (nouvellement rebaptisé Economie suisse), le parti radical-démocratique suisse et d'autres idéologues se glorifient de cette position. Par chance, outre le SEV, la direction générale des CFF – et surtout Benedikt Weibel – se sont exprimés à voix haute contre le démantèlement des entreprises de chemins de fer intégrées.

Economie suisse elle-même a fait un demi-pas en arrière. Les idéologues de la privatisation à tout va ont reçu une douche froide lors de la votation populaire de septembre 2002 sur la «Libéralisation du marché de l'électricité». Mais cela ne change rien au fait que, dans les futures discussions sur la 2<sup>e</sup> réforme des chemins de fer, il y aura quelle pour savoir qui sera responsable de la gestion des tracés ferroviaires.

Le SEV est conscient que les chemins de fer n'ont d'avenir que s'ils sont capables de se maintenir au plus haut niveau technologique. Cela se traduit par une rationalisation aux conséquences douloureuses pour le personnel. Mais le SEV a déjà prouvé qu'il était assez fort pour imposer la réalisation des mesures sociales indispensables.

La 2<sup>e</sup> réforme des chemins de fer est présentée en Suisse depuis des années comme une chance pour les entreprises de transport concessionnaires (ETC). Celles-ci devraient profiter de cette seconde réforme – ainsi que le prévoient les voix fédérales officielles – pour jouir d'un assainissement financier. Plusieurs avances ont déjà été accordées à des

caisses de pensions des ETC dans le besoin. Le SEV se réserve le droit de rappeler ces promesses au cours des futures discussions sur la 2<sup>e</sup> réforme des chemins de fer.

Les syndicats ont détecté depuis longtemps que la concurrence entre les chemins de fer ne pouvait se faire que sur le dos du personnel, car le rail consacre près de 50% de ses coûts en frais de personnel. Pour les entreprises de bus, la part des frais en personnel est encore plus élevée. Pas étonnant que la concurrence entre les entreprises de TP soit si âpre dans le secteur des bus.

Pour le SEV, il est clair que le Conseil fédéral doit honorer ses promesses dans la 2<sup>e</sup> réforme des chemins de fer, afin que la lutte concurrentielle ne se transforme pas en dumping social. Il serait ainsi opportun d'ancrer noir sur blanc dans la loi que les adjudications dans le trafic voyageurs régional ne soient attribuées qu'à des entreprises pouvant faire état de conditions de travail convenables.

### Concurrence: Lignes directrices pour les mises au concours

Le SEV veut que la concurrence organisée entre les entreprises de transport public soit régulière et n'aboutisse pas à un dumping social insensé, mettant en cause la sécurité des usagers. Le SEV ne tolérera aucun cannibalisme entre les TP.

C'est pourquoi le SEV soutient l'Office fédéral des transports dans l'élaboration de lignes directrices pour les mises au concours dans le secteur des bus. Le SEV exige que les conditions d'engagement constituent un critère central dans les adjudications. Des mandats ne devraient être attribués qu'aux seules entreprises qui respectent les conditions de travail usuelles dans leur branche.

Ce critère doit cependant correspondre à la réalité. Aussi le SEV s'efforce-t-il – avec l'aide des syndicats SSP et de la Communication – de conclure des conventions collectives de travail étendues en particulier dans le secteur des transports par bus. Les avancées dans ce sens sont les suivantes: signature de conventions collectives de travail (CCT) pour les bus dans les cantons de Berne et de Soleure (VPOD), et cela s'annonce bien dans le canton de Vaud. Dans la Communauté tarifaire zurichoise (ZVV), la situation est momentanément au point mort. Néanmoins, l'Union des transports publics (UTP) a prêté main forte en faisant une recommandation générale à toutes les entreprises de TP en faveur d'une convention collective de travail nationale pour le secteur des bus.

## Situation financière difficile pour les TP

Les entreprises de TP, contrairement au transport routier, financent les charges de leur infrastructure sous la forme de subventions. Elles sont dans l'incapacité de financer leur exploitation à l'aide de leurs seules ressources financières, du fait de leur position principale de service public qui les contraint à effectuer des liaisons non rentables entre les contrées du pays ou des transports non rentables de marchandises. Les prestations sont financées indirectement par les habitants des communes, sous forme d'impôts, et directement par les usagers, lorsqu'ils achètent un titre de transport aux entreprises de TP.

En règle générale, les entreprises de transports publics obtiennent un mandat des pouvoirs publics pour une prestation de service durant une période bien définie, pour un montant convenu d'avance. En ces temps où les moyens financiers des pouvoirs publics sont très limités, les entreprises TP sont contraintes de réaliser des économies par tous les moyens, souvent hélas sur le dos des collaborateurs, du fait que les charges de personnel représentent généralement plus de la moitié des frais d'exploitation.

Les CFF l'ont durement senti. A cause du fameux «Frein aux dépenses», ils reçoivent environ 100 millions de francs de moins que ce qui était adjugé dans la première version de la convention de prestations.

La nouvelle péréquation financière qui est en consultation pourrait s'avérer problématique pour le trafic régional et d'agglomération. Son but est de fixer une nouvelle répartition des tâches entre la Confédération et les Cantons. Il est prévu de diminuer la part fédérale aux transports régionaux (actuellement 68% en moyenne, contre 75% avant la table ronde). Si cette manœuvre réussit, les conséquences pourraient être dévastatrices pour les transports publics dans certains cantons.

Le SEV se place avec ses partenaires sur tous les plans politiques pour conserver des TP efficaces et pour obtenir les moyens financiers nécessaires.

## Alliance de partenaires dans la politique des transports

Dans son engagement pour une politique cohérente des transports, le SEV travaille depuis de nombreuses années avec une série d'organisations partenaires dans les domaines des syndicats, des partis, de l'environnement et des transports, ainsi qu'en collaboration avec les entreprises ferro-

viaires. Ainsi, par exemple, le SEV prend régulièrement part aux réunions suivantes concernant la politique des transports: Les rencontres d'Aarberg (Cercle de discussion sur la politique suisse en matière de transports), EU-Move (Cercle de participants qui s'occupe de la promotion dans toute l'Europe de la RPLP, la redevance poids lourds liée à la prestation), et la Commission des transports du parti socialiste suisse.

## Prix de l'innovation à la ZVV

Le SEV et l'Association transports et environnement (ATE) ont attribué en novembre 2001 et pour la seconde fois depuis 1999, le prix de l'innovation en matière de transport public régional et urbain. Depuis peu, ce prix est également soutenu par l'Union des transports publics (UTP). Cette fois, le jury composé de sept spécialistes a décidé d'attribuer le prix de l'innovation à la Communauté tarifaire zurichoise (ZVV) pour sa campagne de profillement de la mobilité dans le réseau des trains, des trams, des bus et des bateaux sous le label ZVV.

Pour la première fois, le prix du public a été décerné par les lecteurs du magazine des consommateurs «Saldo», ainsi que par les membres et les sympathisants du SEV et de l'ATE, par le biais de la presse syndicale et des sites Internet. Le prix du public récompense le concept de mobilité Taktolino créé par l'entreprise Unaxis. Grâce à Taktolino, de



nombreux employés empruntent maintenant les transports publics pour se rendre à leur travail.

Le jury a en outre décerné trois distinctions: les transports publics bâlois (BVB) ont été récompensés pour avoir aménagé dans tous les trams et les bus au moins une entrée facilitant l'accès aux handicapés. Le transport régional Berne-Soleure (RBS) est honoré pour sa connexion réussie entre les trains et les bus. Les transports publics de la région lausannoise (TL) obtiennent une distinction pour le système d'abonnement innovateur SyVe2.

La prochaine distribution du prix de l'innovation est prévue pour 2003.





## Nouvelle organisation du secrétariat syndical

On exige beaucoup du Congrès SEV 2001: il doit renoncer à l'élection du vice-président SEV et en remettre la compétence au comité fédératif, et fixer simultanément dans les statuts le remplacement de l'ancienne vice-présidence à plein temps par trois vice-présidences (exercées chacune à temps partiel par un ou une secrétaire syndical/e). Les délégués approuvent majoritairement. Certains points font préalablement l'objet de débats très animés: pas de bureaucratisation à la tête du SEV, pas de perte de contact avec les membres et pas de hausse des coûts.

En novembre 2001, le comité fédératif élit les secrétaires syndicaux François Gatabin et Giorgio Tuti à la vice-présidence. Ils acceptent cette nouvelle fonction à l'entière satisfaction des organes dirigeants et des membres, et démontrent ainsi que la décision prise par le Congrès est la bonne. Le comité fédératif désire élire avant le Congrès 2003 dans la mesure du possible une secrétaire syndicale à la troisième vice-présidence.

La professionnalisation de la présidence du SEV était incontournable. Saluons au passage le syndicat de la Communication qui s'octroie lui-même une direction à 5 têtes composée de professionnels pour le début de l'année 2003.

La division syndicale est réorganisée conformément aux décisions prises par le Congrès: le vice-président François Gatabin s'occupe des affaires des CFF, le vice-président Giorgio Tuti répond du domaine des teams (CCT et politique contrac-

tuelle, domaines des salaires, du temps de travail, affaires sociales, nouveaux domaines), alors que le secteur des entreprises de transport concessionnaires (ETC) est confié par intérim au conseiller national PS Roberto Zanetti, secondé par la secrétaire syndicale Barbara Spalinger. Le président conserve, parallèlement à la direction générale du syndicat et des affaires politiques, les domaines des médias et du recrutement des membres.

## Projet de réforme «Domino» stoppé

Le projet Domino, qui aurait dû conduire à la dissolution des traditionnelles sous-fédérations du SEV, a été rejeté par la majorité des sous-fédérations. De fait, le projet est abandonné, après deux années de travail. Ce qui n'interdit nullement une forme de réorganisation moins radicale.

## Quatre nouveaux secrétariats régionaux

Depuis des années, le secrétariat du SEV est formé de la centrale de Berne et de la succursale de Bellinzone. Au cours des années rapportées, des pas prudents de régionalisation sont entrepris afin de répondre aux souhaits des membres. Un secrétariat régional occupé à mi-temps est mis en place à St-Gall. Des permanences syndicales hebdoma-

dares sont introduites au siège de Lausanne de SEV Assurances ainsi qu'à Chiasso. Le succès de ces succursales est réjouissant. La permanence de Bâle (siège également au siège de SEV Assurances) a par contre de la peine à démarrer en raison d'une situation géographique défavorable. La prochaine étape consistera en l'ouverture d'un secrétariat régional à Coire, prévue pour l'horizon 2005.

**Le développement d'un réseau régional** est très onéreux. Il est réalisé grâce à une étroite collaboration avec d'autres syndicats.



### Formation continue: Co-fondation de movendo

**La formation** est un thème que le SEV tient à cœur. L'importance de suivre une formation s'accroît au rythme accéléré des changements dans le monde associatif et économique. Celui qui omet de se former a souvent peu de chances de rester compétitif sur le marché du travail.

**En 2001**, afin de concrétiser ce point de vue, le SEV et les autres syndicats de l'USS fondent l'institut de formation movendo. Cet institut offre un catalogue complet de cours de formation continue relatifs aux mondes de la politique, du travail et de l'économie, du social, de la communication et de la direction. Le SEV est représenté au comité directeur.

**Aujourd'hui**, le nouvel institut de formation est fonctionnel. Les membres du SEV ont transité sans problème de l'Institut de formation syndicale de Suisse (CEO) au nouvel institut movendo.

**En complément à movendo**, le SEV poursuit son programme de formation spécifique au syndicat. Une offre de formation optimale est ainsi mise à disposition d'une large catégorie de membres.

### Progrès en matière de recrutement

**Après dix ans** de compression du personnel aux CFF et de mesures de rationalisation prises simultanément par les ETC, les transports publics

ont connu, pour la première fois au cours des années 2001/2, une augmentation de personnel supérieure à la réduction.

**Le SEV réagit** de façon immédiate: réunis en assemblée, les collaborateurs du secrétariat syndical SEV et les responsables des sections discutent de la manière d'optimiser le recrutement des membres. Des souhaits sont exprimés pour de meilleurs soutiens, informations et contrôles. En guise de remède, le secrétariat SEV élabore un manuel et un concept de marketing des membres, approuvé par le comité directeur. L'orientation principale de ce concept est axée sur une plus grande proximité des personnes de confiance chargées du recrutement des membres dans les sous-fédérations. Mais le principe de base tient toujours: le SEV est une bonne chose et chacun recrute les non-membres autour de lui. Car plus le degré d'organisation est élevé, meilleure sera la défense des intérêts des membres.

**Les efforts portent déjà leurs fruits**: en octobre 2002, le nombre d'adhésions au SEV est supérieur à celui des démissions. C'est le premier pas vers une évolution positive de l'effectif des membres.

### Femmes actives au SEV

**Les femmes du SEV** font la rétrospective des laborieuses années 2001/2. Les journées nationales des femmes (journées de formation) à Berne avec pour thèmes «La femme se fait entendre!» et «La modestie est une qualité...», sauf à l'entretien d'évaluation» sont bien fréquentées et les réactions positives.

**Le comité fédératif** adopte en janvier 2002 les lignes directrices «Politique des femmes au SEV» qui contiennent les principes de base et la politique d'égalité du SEV.

**La stratégie de progression** de la Commission féminine porte ses fruits. La seconde journée suisse de mise en réseau des femmes du SEV en juin 2002 est un nouveau succès. La nécessité et la volonté de construire et de développer un réseau de femmes fort et fiable est à l'ordre du jour. Ces buts sont soutenus par les groupes régionaux de rencontres de Lausanne, Berne, Bâle/Olten et Zurich; un nouveau rassemblement doit être mis sur pieds en 2003.

**Le projet «Visites sur le lieu de travail»** a démarré à Berne et à Lausanne. L'objectif de ces visites est de connaître les vœux et les attentes des collaboratrices sur leur lieu de travail et de privilégier les échanges d'idées. D'autres visites sont prévues sur une trentaine de sites.

**Une nouvelle brochure** intitulée «Les femmes au SEV» est sortie de presse. Elle sert à l'encadrement des membres et aux campagnes de recrutement ciblées sur le personnel féminin.

Des travaux ont été réalisés dans le cadre de la collaboration internationale (Séminaire des femmes des 4 pays et rencontre des femmes des 4 pays) : comparaison internationale pour l'application de l'égalité des chances, avec une part dédiée à l'entreprise et une part dédiée au syndicat, flyers sur le thème «Gender Mainstreaming» et «Nous, femmes d'Europe». Un calendrier débutant le 8 mars (Journée internationale de la femme) et une évaluation des fonctions du personnel d'accompagnement des trains de portée nationale sont en cours d'élaboration.

Les participantes à la conférence des femmes de la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) à Zagreb en 2001 ont traité en particulier des répercussions des privatisations dans les transports publics et les services publics. Par l'organisation d'activités en commun, les syndicats doivent s'opposer énergiquement aux modifications des conditions-cadres et au dumping social. Dans ce but, ils doivent déterminer clairement leurs intérêts communs et les faire imposer.

La conférence des femmes de la Fédération internationale des ouvriers des transports (ITF) qui a eu lieu à Vancouver en 2002 a traité le thème «Femmes et syndicats dans l'économie mondialisée des transports». Les effets de l'économie mondialisée des transports et la concurrence brutale qui l'accompagne sont négatifs pour les travailleurs, et pour les femmes en particulier. Ces répercussions sont la suppression de plusieurs millions de postes de travail, l'augmentation du chômage qui en découle, le démantèlement social et la détérioration des conditions de travail. Pour réagir face à ce phénomène, un large programme d'actions doit être adopté jusqu'en 2006. Ce programme prévoit, sur le plan international, un regroupement accru des syndicats et des organisations syndicales, ainsi qu'un intensif travail de terrain.

## Dynamisme de la Jeunesse SEV

La commission de jeunesse, force vive de la Jeunesse SEV, vit une période de métamorphose. Des changements interviennent au sein d'une équipe constituée d'une douzaine de jeunes de moins de 30 ans, dans le but d'améliorer la représentation dans les régions et les différentes branches professionnelles. A ces changements s'ajoute celui de l'encadrement par le secrétariat syndical.

La nouvelle constitution interne ne freine cependant pas la commission dans son engagement pour les intérêts et les requêtes des jeunes. L'accent est mis sur la représentation dans les organes tels que le Congrès et le comité fédératif du SEV ou la commission de jeunesse de l'USS, les négociations (p. ex. avec login), le recrutement de nouveaux

jeunes membres SEV (p.ex. durant la journée sportive des apprentis), l'organisation d'activités à but culturel ou formatif (p.ex. les conférences des dirigeants de forum) ou les informations destinées à la jeunesse SEV au travers de la revue semestrielle «MEGaphon», de la presse syndicale ou encore sur la page réservée aux jeunes du site internet du SEV.

## La Commission des ressortissants étrangers s'institutionnalise

Un grand nombre d'étrangères et d'étrangers de divers domaines sont affiliés au SEV. Dès 2001, le SEV a entamé les actions utiles à une meilleure prise en compte de leurs besoins spécifiques et a cherché à les intégrer mieux encore au travail syndical.

La formation d'une Commission des ressortissants étrangers est amorcée. Et la première assemblée montre déjà combien celle-ci est indispensable. Des échanges ont lieu entre les membres de diverses catégories professionnelles originaires d'Italie, de la République de Macédoine ou d'Allemagne. Le comité fédératif de l'automne 2002 décide même de donner à la Commission des ressortissants étrangers plus de poids encore que ce qui a été revendiqué. Il demande au Congrès 2003 que la Commission des ressortissants étrangers ait deux représentants au comité fédératif au lieu d'un seul. Mais beaucoup de travail reste encore à réaliser.

## Restructuration de trois sous-fédérations

Les dix sous-fédérations du SEV sont mises à forte contribution au cours des années rapportées: les coupes engendrées par les réorganisations et restructurations entreprises aux CFF SA et dans de nombreuses entreprises de transport concessionnaires ont mis les sous-fédérations, en partie soutenue par le secrétariat syndical, en ébullition quasi permanente pour répondre aux besoins de leurs membres.

Mais des adaptations deviennent nécessaires également dans l'organisation des sous-fédérations et des sections, notamment en raison de la reprise de certaines tâches par les commissions du personnel (CoPe) nouvellement créées. La nouvelle répartition du travail a réussi; aujourd'hui la collaboration des sous-fédérations et des sections avec les CoPe fonctionne généralement bien.

Les CFF SA, le plus grand partenaire social du SEV, ont fortement modifié leur organisation. Ce qui a des répercussions sur les structures du SEV (répartition des membres, etc.), qui étaient largement adaptées aux anciennes structures des CFF.

Mais jusqu'à aujourd'hui, les structures du SEV restent quasiment inchangées, le projet de réforme «Domino» ayant été arrêté.

Trois sous-fédérations ont pourtant élaboré et adopté de nouvelles structures: ce sont les sous-fédérations du personnel du matériel roulant (RM), des travaux (BAU) et de l'exploitation et de la vente (SBV).

## Changement profond au sein de la presse syndicale

Le rêve de voir la parution de grands journaux d'associations syndicales, répartis par région linguistique, est dans tous les esprits. De nombreux projets ont vu le jour. Le SEV teste si la collaboration avec d'autres associations est possible dans le secteur de la presse.

Les travaux préliminaires pour l'intégration de «travail&transport» dans «L'Événement syndical» ont fortement progressés. La parution d'un numéro zéro a permis aux membres d'imaginer l'aspect que prendrait le journal des suisses romands en cas de réunion des deux organes.

Jusqu'à nouvel ordre, il n'est plus question d'une intégration de «arbeit&verkehr» dans le «work» de la FTMH et du SIB, les appréhensions de perte de l'identité du SEV étant beaucoup trop grandes.

Au Tessin, la réunion du journal du SEV avec «l'area» reste impossible en raison de la disparité des opinions politiques. Le comité directeur autorise cependant, dès 2003, de faire paraître tous les quinze jours l'actuel hebdomadaire «lavoro&transporti». Chaque numéro contient normalement douze pages imprimées en deux couleurs.

Mais pour les années à venir, nous serons forcés de tester de nouvelles formes de collaboration dans le monde de la presse syndicale.

## Renouvellement du site Internet SEV

Au cours de l'été 2001, le site Internet du SEV «www.sev-online.ch» est remanié en douceur et à peu de frais. La page de présentation, datant de presque trois ans, est légèrement modernisée et laisse maintenant plus de place aux nouveautés. S'ajoutent également les nouvelles rubriques «Questions et suggestions» et «eCards». Au fil du temps, le site Internet du SEV s'est mué en une source d'informations bien utilisée par les membres et par les tiers (journalistes, p. ex.). Le nombre de visiteurs a grimpé en flèche à l'époque des négociations salariales.

## Offres de vacances variées et à des prix intéressants

Les longues années de gérance du couple Max et Hanni Dolder au Parc-hôtel SEV «Brenscino» de Brissago se terminent à fin 2001. L'hôtelier chevronné qu'est Martin Faes accepte le défi avec beaucoup d'enthousiasme dans un environnement touristique difficile et prouve aux nombreux habitués que le «nouveau Brenscino» est au moins aussi bon que l'ancien. Vent frais et nouvelles idées, combinées de façon optimale avec les recettes à succès traditionnelles, permettent de voir l'avenir avec optimisme. Car le Brenscino est et reste la destination phare de l'offre de vacances SEV. La vue panoramique sur le lac Majeur est créatrice d'une atmosphère propice aux vacances et constitue un véritable baume pour l'esprit. Les hôtes peuvent choisir d'y passer des vacances actives ou d'y pratiquer le «dolce far niente», sur la terrasse privée par exemple. Une cuisine innovatrice présente tout un choix de plats raffinés, l'offre sportive suggère en autres de se rendre à la piscine, sur le court de tennis ou de participer aux excursions pédestres guidées. Toutes ces offres sont proposées à un prix extrêmement avantageux. Les membres du SEV obtiennent en outre 20% de remise supplémentaire.

A ceux qui aiment l'indépendance, on recommande les appartements de vacances de la FSG (Coopérative des maisons de vacances et de ski des cheminots). Les amoureux de montagne ont le choix entre Bluche/Montana, Grindelwald et Samedan. Ceux qui préfèrent la mer peuvent opter pour Beausoleil à Giens/Hyères dans le sud de la France. Un jour nouveau est jeté sur ce lotissement: les bungalows ont tous été assainis de fond en comble. Une cuisine moderne et une galerie agrandie apportent une importante amélioration du

confort. Les membres du SEV bénéficient d'un rabais de 10% sur la location. En devenant membres individuels de la FSG, ils obtiennent même une remise de 20%.

Les coopérations entreprises avec la caisse de voyages REKA et l'association de vacances de la Poste/Swisscom augmentent encore l'offre disponible. On y trouve presque tout ce qu'on veut, depuis les hôtels confortables en Suisse jusqu'aux appartements de vacances en Italie et Espagne.

## Prestations SEV multiples et de bonne qualité

Pour les membres du SEV, les prestations sont un plus bienvenu au support syndical. Largement utilisées, personne ne songerait à les supprimer. En voici un bref aperçu:

Pour aider à passer le cap d'une situation financière difficile, nous proposons des prêts et des crédits. Le montant de prêt maximal est limité à CHF 5000.-. Les taux d'intérêts sont modérés: 4% pour un prêt à caractère social et 9% pour un crédit de consommation. Les demandes sont refusées si la personne a déjà d'autres dettes à rembourser.

Plus de 70% des membres SEV ont contracté depuis des années une assurance de protection juridique SEV-Multi. Depuis le début 2002, diverses améliorations de prestations ont été apportées: introduction d'un droit de consultation juridique généralisé; prise en charge jusqu'à un certain montant des cas de conflits concernant les contrats d'ouvrages portant sur des constructions soumises à approbation. La prime annuelle de CHF 66.- est sans concurrence. Et en complément à l'assistance judiciaire professionnelle comprise dans la cotisation de base SEV, la SEV-Multi couvre également les risques liés aux consommateurs et à la circulation routière.

L'agenda du SEV à CHF 15.-, insérable dans un étui en cuir et réutilisable des années durant, est indétrônable, malgré l'apparition des agendas électroniques de poche. Le prix d'achat annuel comprend une assurance de CHF 5000.- versée en cas de décès survenu accidentellement.

Les chèques REKA restent toujours en vogue, malgré la présence de moyens de paiement modernes. Les membres SEV peuvent acheter des chèques REKA avec un rabais de 7% pour un montant maximal de CHF 600.- par année civile.

Les autres prestations proposées sont: des bons de rabais de vacances destinés aux membres aux revenus ou rentes modestes, assurances ménage et voiture auprès de la Coop Assurances avec

un rabais exclusif de 10% sur les primes, divers rabais d'achat, par exemple sur des articles électroménagers ou du mobilier.

## SEV Assurances – un partenariat fort qui porte ses fruits

Malgré son statut juridiquement autonome, SEV Assurances est étroitement liée au SEV et à ses membres. L'administrateur des finances du SEV en dirige le Conseil d'administration. Tous les présidents centraux du SEV y siègent également et forment ainsi un lien important avec les membres.

L'administrateur de SEV Assurances est Werner Ruch. Depuis le mois d'avril de cette année, la succursale de Lausanne est dirigée par Patrick Rouvinez, qui est aussi administrateur-adjoint. Dès le mois d'avril de l'année prochaine, avec le lancement d'une nouvelle présentation, une adaptation des primes sera effectuée.

Comme SEV Assurances, en tant que coopérative, ne s'engage pas dans la voie du «shareholding», elle peut offrir des produits de prévoyance intéressants à de très bonnes conditions. Les excédents annuels, par exemple, sont réinjectés entièrement au bénéfice des assurés.

La gamme des assurances va des divers produits traditionnels adaptés aux différentes tranches d'âge jusqu'aux offres de 3<sup>e</sup> pilier ou de prime unique.

SEV Assurances propose en outre des hypothèques avantageuses et gère une série de biens fonciers, dans lesquels habitent aussi des membres du SEV.

Chiffres-clés de SEV Assurances en 2002: 12 collaborateurs, secondés par deux vendeurs professionnels et des conseillers régionaux, réalisent plus de 45 millions de francs de somme assurée; plus de 1400 contrats sont signés; 16 personnes réalisent 73% de la production totale de la compagnie.

## Nouveautés au secrétariat syndical



**Marisa Chiffi** travaille depuis 1999 déjà pour la division administrative comme standardiste et réceptionniste. Elle collabore en outre activement dans divers domaines administratifs.

**Cornelia Hügi-Mäder** assure depuis février 2001 le soutien administratif de la responsable des femmes du SEV. Conseillère communale du PS, elle a un intérêt marqué pour la cause politique.



**Didier Bieri**, fils du secrétaire syndical Hans Bieri et représentant du PS à la municipalité de Spiez, débute au début avril 2001 son activité d'assistant personnel du président SEV. Il soutient celui-ci à temps partiel dans ses activités politiques. Simultanément, Didier fréquente une école supérieure de travail social à Berne. Dans le cadre de cette formation, il fait maintenant un long stage pratique à Madiswil. Ce stage l'occupant à 100 pour cent, il quitte le SEV à fin janvier 2003.

**Barbara Michel** travaille depuis juillet 2001 comme collaboratrice au sein du service administratif et s'occupe des domaines de la poste, de l'expédition, des envois en série, des commandes, ainsi que des remplacements à la centrale téléphonique. De surcroît, on l'emploie pour des tâches administratives les plus diverses.



**Peter Hartmann** commence aussi son activité pour le SEV en juillet 2001. Il est le fils de Seppi Hartmann, ancien président central du personnel des surveillants, et est spécialiste diplômé de la nature et de l'environnement. Depuis 1991, il est secrétaire syndical SSP. Peter s'occupe du nouveau secrétariat régional SEV de St-Gall, ainsi que des collaborateurs du Mittelthurgaubahn, de THURBO et du Frauenfeld-Wil-Bahn.

**Valérie Braune** se lance dans la vie professionnelle le jour de la Fête nationale 2001, en débutant un apprentissage d'employée de commerce. Pendant sa formation de trois ans, Valérie effectuera des stages dans les divers domaines administratifs du SEV, sous la responsabilité de collaborateurs qualifiés.





**Deborah Balicki**, juriste de formation, travaille comme secrétaire syndicale depuis octobre 2001. Elle est responsable de l'encadrement de la Jeunesse SEV, de diverses entreprises concessionnaires de transport (ETC) des cantons de Vaud et du Valais. Elle est de plus en charge du team «Services centraux» des CFF.

**Barbara Spalinger**, juriste elle aussi, débute en novembre 2001 son travail de secrétaire syndicale. Elle fait partie du team CFF Cargo, s'occupe de politique contractuelle, encadre les ETC de la région bâloise et dirige la permanence syndicale de Bâle.



**Adrian Wüthrich** travaille également chez nous depuis novembre 2001. Il est l'assistant personnel du président SEV pour les affaires politiques au sein du Conseil des Etats.



**Christian Cuénoud** débute en février 2002 dans la fonction de collaborateur au service des mutations de la division administrative. Il avait déjà accompli son apprentissage au SEV de 1989 à 1992. Son souhait de revenir au SEV s'est ainsi réalisé.



**Christophe Frei** passe des CFF au SEV en février 2002 également. En tant que secrétaire syndical, il s'occupe des domaines Infrastructure, Sécurité et Protection de la santé.



**Pia Ryf**, collaboratrice au service administratif, travaille depuis mars 2002 au secteur du recrutement, pour traiter entre autres les adhésions et les démissions. En passe de devenir mère d'un second enfant, Pia nous quitte de son propre gré en cours d'année 2003.





**Charlotte Brabetz Lesturgie** est la nouvelle collaboratrice administrative qui travaille depuis avril 2002 à la division romande du SEV. Elle exécute des travaux administratifs et d'organisation ainsi que des traductions en collaboration avec ses deux collègues suisses romandes.

**Miranda Bühler** a débuté son activité le jour de la Fête du travail 2002, en tant qu'assistante du vice-président Giorgio Tuti. Elle est active dans un très large domaine pour le soutien administratif du vice-président, mais aussi du secteur des ETC.



**Philipp Hadorn** est secrétaire syndical depuis octobre 2002 pour le suivi des nouveaux secteurs. Il s'engage, par exemple, pour le personnel de SWISS (GATA), de SECURITRANS, d'Atupri, de la Caisse de pensions des CFF ou d'Alptransit Gotthard. Ayant travaillé comme secrétaire politique du syndicat Comedia, il nous apporte une précieuse expérience professionnelle.

**Kathrin Laederach** travaille également depuis octobre 2002 au SEV. Assistante à la direction de la division administrative, elle seconde l'administrateur des finances, son adjoint, ainsi que la responsable du personnel. Elle est active dans un très large domaine d'activités.



**Markus Fischer** écrit et compose à temps partiel depuis la mi-octobre 2002 des articles pour le journal syndical de langue allemande «arbeit&verkehr». A partir de mars 2003, il en est le rédacteur. Markus a un diplôme universitaire, est journaliste professionnel et a travaillé pour des médias tels que l'Agence télégraphique suisse (ats) ou le télétexte.

**Wanda Suter**, juriste, débute son travail au SEV en février 2003. Un des dossiers qu'elle aura à traiter concerne l'égalité des chances.



## Départs du secrétariat syndical

**Benoît Rohrbasser**, vice-président du SEV, annonce en février 2001 qu'il ne se présentera pas au prochain Congrès. Il désire s'engager dans un nouveau défi professionnel. Le comité directeur, qui l'avait nommé à l'unanimité pour un nouveau mandat, remercie Benoît pour son engagement au SEV.

Benoît dirigeait toutes les affaires relatives au domaine des CFF. Son activité au SEV prend fin à la fin juin 2001.

**Patrick Rouvinez** avait acquis trois années d'expérience comme secrétaire syndical au SEV avant qu'il s'engage, en septembre 2001, à SEV Assurances. Il est aujourd'hui adjoint de l'administrateur de SEV Assurances et successeur de Pierre Bée à la direction de la succursale lausannoise de SEV Assurances.

**Jeanine Schmid**, qui était toujours prête à rendre service, a quitté le SEV à la fin juillet 2001. Jeanine a pris une retraite bien méritée après 18 années d'activité comme collaboratrice administrative au secteur de l'expédition.

**Urs Strebel**, secrétaire syndical durant 15 ans, met également un terme à son activité au SEV pour la fin juillet 2001. Il s'est occupé entre autres des secteurs de la formation, du recrutement et de la jeunesse. Urs travaille maintenant à l'Union des transports publics (UTP).

**Catherine Lachat**, après douze ans d'activité au SEV, a décidé d'entamer un nouveau défi professionnel au début du mois d'avril 2002. Toujours disponible, elle a exécuté avec compétence des tâches administratives variées au sein de la division romande, dont un grand nombre de traductions.

**Udo Michel** retourne en septembre 2002 au Syndicat Industrie et Bâtiment (SIB) où il avait appris le métier de syndicaliste. Il reprend la co-direction de la section zurichoise du SIB.

**Trudy Kneubuehl** entre en retraite anticipée en septembre 2002, mettant un terme à trente années de fidélité au SEV. Par sa personnalité, Trudy a laissé son empreinte au SEV, dont elle a exécuté les tâches inhérentes au service des membres avec une grande compétence professionnelle.

**Cornelia Wermuth**, rédactrice expérimentée de longue date de l'hebdomadaire «arbeit&verkehr», quitte le SEV en octobre 2002. Membre du PS, Cornelia s'oriente vers une nouvelle carrière professionnelle; elle ne veut toutefois pas perdre le contact avec le mouvement syndical et le monde des transports publics.

**Robert Karlen**, après 22 années d'activité, quitte le secrétariat syndical au cours du premier trimestre 2003. Il aurait pu prendre une retraite bien méritée en juillet 2000 déjà. Robi continue cependant à s'occuper de mandats à temps partiel dans des domaines spécifiques (comme les questions de classification aux CFF) et transmet son énorme bagage professionnel aux jeunes secrétaires syndicaux.

Les autres collaborateurs ayant quitté le SEV sont: **Matthias Halbeis**, assistant personnel du président SEV, **Marcel Maurer**, collaborateur administratif du secteur formation/recrutement et l'apprenti de commerce **Christoph Stutz**.

## Décès de Gilbert Abetel

**Vice-président ad interim** de la VPT (Sous-fédération du personnel des entreprises de transport concessionnaires), Gilbert Abetel nous quitte pour toujours le 30 novembre 2002, à l'âge de 59 ans. Il est victime de la maladie de l'amiante. C'est dans les années soixante, alors carrossier sur automobiles, qu'il travaille avec l'amiante et contamine ses poumons. La maladie professionnelle mortelle s'est développée trente années plus tard.

Au début de l'année 1964, Gilbert adhère au SEV, suite à son entrée aux ateliers des TL, les transports publics lausannois. Il devient rapidement actif sur le plan syndical et accepte tout au long de sa carrière divers mandats tels que président de section, membre du comité central et fédératif, délégué UF et vice-président VPT. On se souvient de Gilbert pour son engagement au-dessus de la moyenne et pour la grande estime qu'on lui témoignait comme syndicaliste SEV.



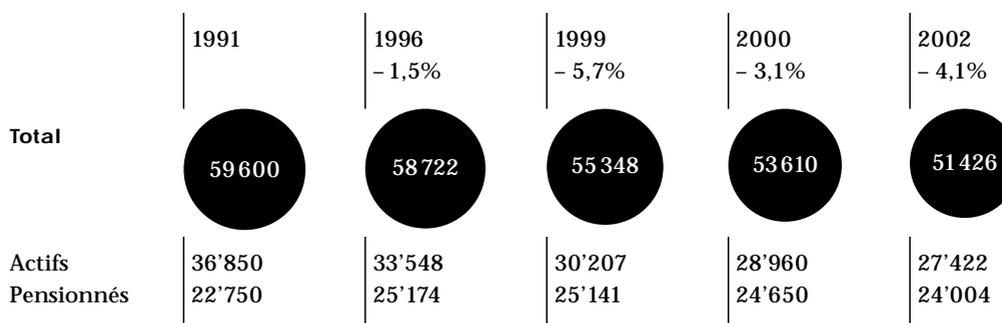
# Le SEV en chiffres

## L'effectif des membres recule malgré la progression du nombre d'adhésions

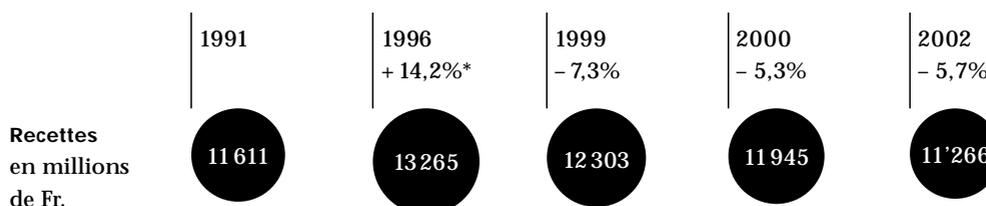
La compression du personnel aux CFF, qui fut dramatique jusqu'à l'an 2000, est ralentie. Les mesures de rationalisation au sein des ETC sont en grande partie achevées. Pour la première fois depuis des années, le nombre de personnes engagées dans les TP dépasse celui des départs. On constate même la création de nouveaux postes de travail dans certains secteurs des CFF.

Jusqu'à présent, le SEV n'a que trop peu bénéficié de ce développement, malgré une augmentation des nouvelles adhésions en 2002. Ces dernières ne suffisent en effet pas à compenser les départs. Le recrutement des membres est devenu plus difficile, surtout dans les secteurs des CFF nouvellement créés ou externalisés. Il est cependant très important de conserver un degré d'organisation élevé, comme cela a été le cas jusqu'ici.

### Evolution de l'effectif des membres

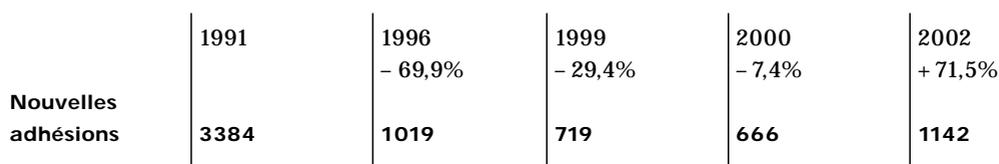


Présentation du recul des recettes lié à celui de l'effectif des membres



\* correspond à une augmentation des cotisations

Les actions de recrutement spéciales, avec gain financier à l'appui, organisées pour l'ensemble du syndicat ou par les sous-fédérations, apportent un accroissement des adhésions:



## Une baisse des recettes liées aux cotisations chargent le budget

Depuis longtemps, le SEV perd annuellement plusieurs centaines de milliers de francs de cotisations. Grâce à une politique de placement réfléchie et à l'apport de prestations de service rentables ainsi qu'aux mesures de désinvestissement, on a pu éviter jusqu'ici (à l'exception de 2002) de présenter un bilan négatif.

Après le refus des autorités d'accéder, en 2001, à une demande d'augmentation des cotisations dont le montant n'avait pas varié depuis plusieurs années, l'administrateur des finances appelle les membres à verser une cotisation unique et facultative, destinée à équilibrer le budget du SEV. Grâce à une solidarité exemplaire, plus de CHF 200000.- ont pu ainsi être récoltés.

Entre-temps, on a introduit une rationalisation des dépenses et une modeste adaptation des cotisations pour l'an 2003. Ces mesures, liées à l'espoir de voir le recrutement des membres prendre son essor, permettent de considérer l'avenir avec confiance.

### Chiffres significatifs des comptes 2002

Charges totales d'exploitation	Fr.	13 002 000.00
Produits totaux d'exploitation	Fr.	11 868 000.00
Déficit du compte d'exploitation	Fr.	1 134 000.00
par unité à cotisation entière	Fr.	31.15
Rendement du capital	Fr.	776 000.00
Charges de personnel en % des cotisations	%	55.25
Effectif du personnel SEV (mandataires inclus)	Nombre	48.35

## Position du SEV sur la politique contractuelle

**Durant 70 ans**, les collaborateurs des CFF étaient des fonctionnaires d'Etat. Depuis le début 2001, leurs rapports de service sont réglés dans une convention collective de travail (CCT) avec laquelle s'ouvrit une ère nouvelle. La CCT traite entre autres le sujet de la participation. La CCT a fait l'objet de négociations entre le SEV et ses partenaires syndicaux d'une part, et les CFF SA et Cargo SA d'autre part. Si cette convention des CFF, pilier de la politique contractuelle, recouvre la part de lion du marché des transports publics, il importe tout autant de défricher le terrain des ETC pour lutter contre le dumping social et/ou contre toute dégradation en matière de sécurité, ainsi que pour corriger les distorsions de la concurrence du système global des transports publics. Au demeurant, les restructurations interminables aux CFF obligent le SEV à accéder à de «nouvelles» filières syndicales.

### Stratégie

- Le SEV se propose de conclure une CCT avec toutes les entreprises dans lesquelles il déploie ou déploiera une activité syndicale.
- En l'occurrence, la CCT CFF sert de guide et définit les conditions standard à respecter.
- Les collaborateurs directement concernés se prononcent sur des questions stratégiques et sur les résultats obtenus à l'issue des négociations conduites dans le cadre des conférences CCT prévues conformément aux statuts.
- La CCT CFF et la CCT Cargo font l'objet d'une attention particulière et d'une refonte périodique.
- Lors de restructurations, le SEV vise à élargir et développer le partenariat contractuel. Il est donné préférence à une extension du champ d'application des CCT actuelles.
- Dans le secteur ETC, il faut tenir compte d'une multitude de négociateurs, d'une situation nettement différente, des particularités de l'entreprise, ainsi que des besoins concrets et des possibilités offertes sur place.
- En termes de CCT, le secteur ETC fera l'objet d'une approche sectorielle, par étapes. L'objectif «CCT transports publics» (CCT TP) se verra réalisé par la voie de CCT spécifiques de la branche, de CCT régionales ou cantonales, respectivement de CCT spécifiques de la branche applicables au niveau cantonal ou régional.

- Sur le long terme, l'objectif primordial consiste à oeuvrer dans le sens d'une seule CCT pour l'ensemble du secteur des transports publics (CCT TP).

### Revendications/Objectifs

- Conclusion d'une CCT avec toutes les entreprises, dans lesquelles le SEV déploie ou déploiera une activité syndicale.
- Règlement collectif des conditions de travail et d'emploi pour l'ensemble du système TP (CCT TP).

## Position du SEV sur les conditions d'engagement

**Nous sommes prêts à braver la vague de libéralisation** déferlant sur le secteur des transports publics aussi bien que la pression financière exercée par la Confédération, les cantons et les communes. Nous plaidons, en lieu et place, pour une actualisation des conditions d'engagement.

### Stratégie

- Nous veillons à une amélioration constante des conditions d'engagement et des salaires.
- Nous persistons à rappeler la mission des dirigeants de toutes les entreprises de transports publics qui consiste à acquérir des transports au lieu de supprimer des emplois.
- Il est avéré que les gains de rationalisation réalisés via des suppressions d'emplois suscitent de sérieuses inquiétudes parmi le personnel demeurant. Ces craintes freinent la productivité et produisent des effets négatifs sur la satisfaction du personnel.
- La continuité assurée d'une formation de base et de perfectionnement consolide la position des entreprises sur le marché des transports.
- Nous aspirons à un haut degré de syndicalisation.

### Revendications/Objectifs

- Les entreprises se rendent compte que les travailleurs constituent leur bien le plus précieux.

- Des licenciements pour des raisons économiques sont inadmissibles.
- Les gains de productivité appartiennent en premier lieu au personnel.
- L'effectif du personnel correspond aux besoins en personnel, des postes devenus vacants sont à repourvoir immédiatement.
- Les entreprises savent qu'une affectation polyvalente du personnel lui donne plus de satisfaction.
- Une CCT «Transports publics» garantit des conditions d'emploi décentes.
- Des mesures ciblées sont engagées en vue d'obtenir une amélioration constante de la satisfaction du personnel.
- Il faut que les conditions d'engagement fassent l'objet d'une amélioration constante.
- Il sera entièrement tenu compte de la sécurité au travail.
- L'horaire hebdomadaire est inférieur à 40 heures.
- Les collaborateurs sont initiés à temps aux nouveaux profils professionnels.
- Le concept de formation de base et continue est développé d'entente avec les partenaires sociaux, cette offre est accessible à l'ensemble des collaborateurs.
- Le système salarial est élaboré conjointement avec les partenaires sociaux.
- Avant qu'un système salarial comprenant une part liée à la prestation ne puisse se répercuter sur le salaire, il faut que toutes les conditions pour l'évaluation du personnel soient réunies.

## Position du SEV sur le trafic marchandises

En trafic marchandises, le rail se livre à une concurrence acharnée avec la route. En Allemagne, par exemple, DB Cargo procède à une restriction massive de l'offre des transports marchandises en surface pour baisser les coûts. Sur un total de 2100 gares de triage, 1100 sont susceptibles d'être fermées d'ici à la fin de l'année en cours.

En trafic marchandises, la part du rail en Suisse était comprise, en 1999, entre 35 et 38 pour cent, alors que le trafic de transit en constituait une

partie majeure. Si la redevance poids lourds liée aux prestations (RPLP) profite au rail, cette mesure incitative est largement compensée par l'augmentation du poids-limite pour camions. Les conditions d'engagement des chauffeurs de poids lourds représentent un problème majeur. Ils sont mal rémunérés et les infractions au règlement sur la durée du travail sont fréquentes. D'où il résulte une déformation de la situation concurrentielle au détriment du rail. Pour comble, il est des autorités qui plaident pour une concurrence entre les chemins de fer nationaux.

Depuis 1996, les CFF et les chemins de fer italiens FS sont en cours de négociation en vue d'une collaboration prochaine. A ce jour, la plupart des résultats ne sont pas encore disponibles.

### Stratégie

- Le SEV cautionne la coopération CFF-FS – à condition que les intérêts du personnel soient sauvegardés.
- Le SEV soutient l'objectif visé «Marchandises sur le rail».
- Augmenter la pression pour obtenir que les contributions du pouvoir public destinées au rail soient réclamées.
- Le SEV soutient les efforts déployés pour syndicaliser les travailleurs des transports routiers.
- Le SEV cautionne les efforts déployés pour améliorer les conditions de travail dans les transports privés.
- Le SEV réfute l'initiative «Avanti».

### Revendications/Objectifs

- Conformément aux dispositions légales, la Confédération doit insister sur des contrôles policiers des transports marchandises par route.
- Le rail doit réclamer les contributions de la Confédération destinées au trafic marchandises (lorsque l'objectif de transfert n'a pas été atteint).
- La promotion de la coopération CFF-FS est primordiale.
- Les conditions de travail dans le secteur des transports routiers doivent être améliorées.
- Pas de restriction au niveau de la surface, à l'instar de l'Allemagne. En effet, cela risque d'entraver le transfert de la route au rail.

## Position du SEV sur la coopération et la concurrence dans le secteur des transports publics

Avec la réforme des chemins de fer, la concurrence s'est instaurée, en partie, dans le secteur des transports publics nationaux. Conformément à la volonté politique, les entreprises de transports doivent se concurrencer réciproquement. Lors d'une mise au concours de tracés, l'ouverture des réseaux (open access) tout comme les accords bilatéraux permettent aussi à des exploitants étrangers d'entrer en lice. Contrairement aux attentes, les petites et moyennes entreprises de chemin de fer ont renoncé à défier les CFF et à faire bloc contre la première société de chemins de fer à l'échelle nationale. Au contraire, elles sont disposées à conclure une alliance avec les CFF en vue d'améliorer leurs chances face à l'extrême puissance des chemins de fer étrangers.

Conjointement avec d'autres entreprises de transports régionaux, les CFF aspirent à une position bien assise sur le marché des transports régionaux. En trafic de wagons complets et – après la coopération avec le BLS – aussi en trafic voyageurs sur longues distances, les CFF prétendent à une position stratégique de leader national. En trafic marchandises, par contre, la société CFF est un exploitant mineur entouré de puissants concurrents. La libéralisation en Suisse s'est soldée par le libre accès au réseau ferré. Des projets de coopération sont indispensables à la survie des CFF. Or, exception faite des chemins de fer italiens FS, les pourparlers avec les sociétés de chemins de fer des pays avoisinants piétinent. L'on ignore à ce jour le mode de collaboration appliqué en trafic marchandises avec notre homologue italien. Notons toutefois que notre concurrent le plus redouté est la route, voire les transports routiers privés, et non d'autres exploitants du rail.

La nouvelle donne juridique se répercute sur les conditions d'engagement des agents de transports publics. A noter que la concurrence revendiquée par divers milieux intéressés vise à infirmer le niveau actuel des conditions d'emploi.

### Stratégie

- Le SEV continue à suivre à la lettre l'évolution dans le secteur des transports publics.
- En principe, le SEV est favorable à une coopération des entreprises de transport.
- Le SEV œuvre dans le sens d'une inscription dans la loi de normes suisses négociées par les partenaires sociaux.

### Revendications/Objectifs

- La CCT CFF constitue la référence des conditions d'engagement de la branche du trafic ferroviaire en Suisse.
- Lorsque sont créées des sociétés avec la participation des CFF, la CCT CFF constitue la base minimale pour la mise au point d'une convention autonome.
- Lors d'une coopération entre les CFF et les ETC, la CCT CFF constitue la base minimale des conditions d'engagement du personnel des ETC.
- Il ne faut pas que les conditions d'engagement des travailleurs étrangers occupés dans le secteur des transports publics en Suisse soient, dans leur ensemble, plus mauvaises que celles inscrites dans la CCT CFF.
- Lors d'une affectation dite transfrontalière d'employés d'une entreprise suisse, la teneur de la CCT CFF représente le strict minimum.
- Le SEV critique vertement tout engagement des CFF à l'étranger sans relais en Suisse.
- Le SEV s'engage en faveur d'une amélioration des conditions de travail des chauffeurs de poids lourds.
- Nonobstant la pression de la concurrence, la Confédération et les cantons sont tenus de débloquent les moyens nécessaires au maintien d'un trafic public puissant.
- Les entreprises de transports publics sont tenues d'utiliser et d'investir l'ensemble des moyens consentis pour le bien de la population.

## Position du SEV sur la réforme des chemins de fer II

Les bases légales de la réforme des chemins de fer I sont en vigueur depuis le début 1999. La réforme des chemins de fer I comprend les trois éléments suivants:

- Désendettement des CFF
- Open access
- Nouveau droit du personnel

Le désendettement des CFF aussi bien que le nouveau droit du personnel sont aujourd'hui chose faite. En revanche, l'open access (le libre ac-

## Position du SEV sur la politique sociale

cès au réseau) soulève des questions qui regagneront en importance dans le cadre de la réforme des chemins de fer II. De l'avis des promoteurs du marché de concurrence, la pression de la concurrence entre les entreprises de transports publics ne produit pas encore l'effet escompté. Ils comptent dès lors améliorer les conditions de la concurrence dans le cadre de la réforme des chemins de fer II.

**Jusqu'à présent**, le département compétent s'est borné à signaler l'imminence de la réforme des chemins de fer II. Mais il ne s'est pas encore prononcé sur son orientation et les objectifs à atteindre.

### Stratégie

- Le SEV contribue activement au développement de la réforme des chemins de fer II.
- Lorsqu'il s'avère utile et nécessaire, le SEV coordonne ses activités d'entente avec d'autres institutions et organisations concernées et intéressées.
- Pour le SEV, les conditions de travail et d'engagement du personnel concerné seront un facteur déterminant lors de l'évaluation des projets relatifs à la réforme des chemins de fer II.

### Revendications/Objectifs

- Aux CFF et aux ETC, les domaines «Infrastructure» et «Entreprise» ne deviendront pas juridiquement autonomes.
- Les droits acquis ancrés dans la CCT CFF seront repris dans la loi sur la durée du travail.
- Egalité de traitement entre les CFF et les ETC.
- Ajustement des modèles de financement et d'indemnisation des CFF et des ETC.
- Désendettement des ETC (Caisses de pensions).
- Règlement intercantonal et unifié de la mise au concours en trafic public.
- L'inscription des conditions de travail formera un critère déterminant lors de l'évaluation des offres soumises.
- La mise au concours n'est pas obligatoire.
- L'indemnisation de la Confédération (projet «Nouvelle péréquation financière») et des cantons ne sera pas réduite.
- Les cantons s'engagent à assumer leur responsabilité politique envers le personnel des transports publics (leur contribution aide à garantir les salaires et à sauvegarder les emplois).

**En matière de politique sociale**, les révisions de l'AVS, de la LPP, de l'AI et de l'AC se préparent. Quant à la loi sur l'assurance-maladie, l'initiative de la santé sera soumise au vote.

**AVS:** La onzième révision de l'AVS saura-t-elle réunir la majorité requise et aura-t-elle l'approbation des syndicats? Sous prétexte de scénarios inadéquats et révolus sensés promouvoir le développement économique, le Conseil fédéral veut fixer l'âge de la retraite des femmes à 65 ans, limiter drastiquement la rente de veuve, admettre les retraites anticipées uniquement sous réserve d'une amputation importante de la pension et finalement, procéder à un ajustement ralenti des rentes à l'indice du coût de la vie.

**LPP:** La commission du Conseil national a débuté ses délibérations sur la première révision de la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP). Le projet de loi fait abstraction d'une revalorisation des bas et moyens revenus (y compris les personnes occupées à temps partiel), d'une compensation du renchérissement sur les pensions et de l'application intégrale de la participation paritaire.

**AI:** D'une part, l'assurance-invalidité manque de ressources financières, d'autre part, elle doit se soumettre à une cure de rajeunissement. En février 2001, le Conseil fédéral a ratifié son projet à l'intention des Chambres fédérales. Comme mesure d'économie, il est prévu de supprimer la rente complémentaire pour les conjointes des rentiers AI (titulaires d'une pension AI), analogue à l'AVS. La nouvelle indemnité d'assistance (au lieu de l'allocation pour impotents et des allocations pour soins à domicile) est censée la remplacer en partie, mais elle devra être révisée à la hausse.

**AC:** La révision de la Loi sur l'assurance-chômage (LACI) en 1995 a fait ses preuves. Elle contribue à protéger les sans-emploi contre la perte de revenu et les encourage à réintégrer le monde du travail. Vu l'essor de la situation économique, la nouvelle proposition de l'Office fédéral du développement économique et de l'emploi (Secrétariat d'Etat à l'économie; seco) prévoit quelques dégradations. En outre, les cotisations seront réduites dès maintenant, sans égard aux dettes et au manque de réserves.

**LAMaI:** L'objectif qui consiste à obtenir des soins médicaux de haut niveau à un prix abordable

et parfaitement adapté aux besoins n'est pas atteint, notamment en ce qui concerne le côté financier. L'explosion des coûts dans le secteur de la santé publique persiste et les primes exorbitantes représentent une lourde charge pour les assurés. Le système de prime individuelle pénalise tout spécialement les familles.

### Stratégie

- Le SEV s'engage solidairement à soutenir la lutte de l'USS contre ces propositions insatisfaisantes.
- En même temps, le SEV précise sa position en la matière à l'intention du Conseil fédéral et du Parlement.
- En conséquence, le SEV soutient l'initiative de la santé de l'USS et du PSS. Cette initiative populaire prévoit de calculer les primes de la caisse-maladie en proportion du revenu, de la fortune et des charges familiales.

### Revendications/Objectifs

- **AVS:** Le référendum risque d'être lancé, à moins d'apporter, en cours des délibérations parlementaires, des améliorations décisives à ce projet délesté et inadmissible. En l'occurrence, le besoin d'une retraite anticipée socialement supportable et accessible à un maximum de bénéficiaires doit figurer au premier plan. Il ne faut pas que le changement intervenant au niveau des rentes de veuves pose des lourds problèmes financiers aux veuves avancées en âge et hors d'état de réintégrer le monde du travail. Le SEV réfute toute dramatisation de la situation financière de l'AVS. Les instruments de financement proposés permettront la rentrée des recettes qui seront nécessaires dès 2015, à cause d'une espérance de vie croissante.
- **LPP:** Il faut améliorer les prestations obligatoires en cas d'invalidité. L'abaissement prévu du taux de conversion ne peut être accepté. Cela reviendrait à une fraude sur les rentes.
- **AI:** Un financement supplémentaire est indispensable, à moins que la Confédération ne veuille économiser sur le dos de personnes défavorisées économiquement.
- **AC:** A l'heure actuelle, il n'y a aucune raison d'écourter la durée du droit aux prestations

de l'assurance-chômage et de prolonger en même temps la durée minimale de cotisation. Pour cette raison, la révision est jugée prématurée et inadéquate.

- **LAMaI:** Il faut que l'initiative populaire de la santé de l'USS et du PSS recueille la majorité requise.

## Position du SEV par rapport à de nouveaux entrants dans le système des transports publics

### Introduction

La réforme des chemins de fer de 1996, appelée «petite réforme» a introduit un certain nombre de nouveautés importantes dans le système des transports publics, notamment régionaux. Il s'agit de:

- a) la régionalisation du transport de voyageurs régional qui a donné une grande compétence aux cantons dans la commande des prestations et la conclusion de concessions
- b) l'harmonisation des flux financiers
- c) la conclusion de mandats de prestations

Cette réforme, concrétisée par la révision de la Loi sur les chemins de fer (LCdF, RS 742.101) donne aux cantons la possibilité de mettre en concurrence plusieurs opérateurs pour l'attribution de l'exploitation d'une prestation.

Bien que, jusqu'à ce jour, les exemples de mise au concours soient restés relativement marginaux et qu'à chaque fois, ce soit un opérateur traditionnel qui l'a emporté, nous allons prochainement, et de plus en plus, être confrontés à de nouveaux entrants sur ce marché libéralisé. Quelle est la position du SEV face à cette nouvelle situation?

### Les risques du point de vue du SEV

Le SEV observe cette évolution de la situation avec scepticisme et réserve. Il n'est en effet pas certain que le simple fait de permettre une concurrence entre opérateurs sur le réseau soit le meilleur moyen de revitaliser le transport public. Le risque est grand de voir s'installer un cannibalisme fatal pour les entreprises de transports elles-mêmes. D'autre part, qui dit concurrence dit pression sur les coûts. Hors, les marges de manœuvres sont, de

l'aveu même des directeurs des entreprises de transports concessionnaires (ETC) très faibles. Trois dangers menacent principalement les employés de la branche, les usagers des transports publics et le service public:

- a) la pression sur les salaires ou/et l'augmentation de la productivité;
- b) la diminution, voire la suppression des investissements dans le cadre du maintien de la qualité et de la sécurité;
- c) la suppression des prestations les moins rentables.

Concernant l'aspect de protection des travailleurs contre les effets indésirables de la concurrence, il n'existe aucune réglementation homogène sur le plan fédéral et les différentes réglementations cantonales sont (lorsqu'elles existent) très hétérogènes. En outre, ce point a été occulté du débat parlementaire. Le SEV s'engagera afin que cet aspect soit pris en compte dans le cadre de la Réforme des chemins de fer II.

L'ouverture des réseaux et la mise au concours des lignes peuvent également avoir des effets indésirables sur la sécurité et la qualité de l'exploitation. Ces deux concepts sont en relation directe avec les effectifs de personnel et la motivation de celui-ci qui est largement influencée par les conditions de travail dans l'entreprise.

Le service public pourrait finalement souffrir d'une concurrence «sauvage», la question de la régulation et du type de celle-ci est ici clairement posée.

## Les stratégies et réponses du SEV

Le SEV va s'engager à tous les niveaux afin d'empêcher une libéralisation sauvage du secteur des transports publics qui se ferait sur le dos du personnel et des usagers.

### *Sur le plan contractuel (CCT)*

- Pour éviter le dumping salarial et social en situation de concurrence, il est nécessaire de définir des standards minimaux au moyen de conventions collectives de travail. Le SEV s'engage dans ce sens dans le cadre de sa politique contractuelle.
- En tant qu'association représentant les employeurs, nous attendons de l'UTP qu'elle entame enfin les négociations concernant la convention collective de travail (CCT).

### *Sur le plan politique*

- Dans le cadre de la réforme des chemins de fer II, des règles doivent être fixées pour empêcher un dumping social, écologique et sur la sécurité. Le SEV se charge de mettre toute son influence dans l'élaboration de cette réforme.
- Les bénéfices éventuels ne doivent pas être répartis dans les poches des actionnaires ou des managers, mais doivent être redistribués pour le bien-être de la clientèle et du personnel.
- Le SEV a une position positive vis-à-vis de modèles de collaboration, si ceux-ci permettent à l'ensemble du système des transports publics d'être plus compétitif, à longue échéance, en réalisant de meilleures prestations, en étant plus à l'écoute de la clientèle, et en réduisant les coûts. Ce modèle devrait servir de point de départ à une conception nationale des transports publics.
- Cependant, le SEV garde un œil vigilant sur les coopérations et les fusions dans le domaine des transports publics, afin que celles-ci ne donnent pas lieu à des suppressions massives de personnel.
- Les entreprises ne doivent pas être les seules à bénéficier de ces coopérations, le personnel et la clientèle doivent eux-aussi pouvoir en profiter. Le SEV exige que lors de l'harmonisation des conditions de travail et de salaire (pas de nivellement vers le bas), le niveau le plus avantageux pour les employés serve de référence.

### Situation actuelle

Les premières démarches ont eu lieu vis-à-vis de l'UTP afin d'obtenir une CCT nationale dans le secteur très sensible des transports de voyageurs par bus. Jusqu'à ce jour, il n'a pas été possible de faire avancer le débat, l'UTP n'étant visiblement pas prête à entrer dans ce processus. Le SEV déplore cette situation d'autant plus que de nouveaux entrants émergent sur le marché et que vraisemblablement ces derniers sont parfaitement à même de négocier une CCT avec les partenaires sociaux.

Adopté par le comité fédératif du 7 novembre 2001 à Brenscino.

# Merci pour votre confiance !



Vos droits sont sacrés. Pour les défendre, nos juristes s'investissent à fond en toute efficacité, compétence et loyauté – à l'image des souverains combattants d'aïkido. Notre équipe s'appuie sur un large réseau de professionnels spécialisés dans tous les domaines juridiques.

Quel que soit le problème auquel vous êtes confrontés, nous sommes à vos côtés. Vous bénéficiez d'un conseil pour toute question d'ordre juridique, grâce à votre assurance de protection juridique. Une prestation spéciale exclusivement pour vous.

Intéressé?

Demandez des informations par téléphone ou e-mail (veuillez indiquer la référence «SEV»):

Coop Protection Juridique  
av. de Beaulieu 19  
Case postale  
1000 Lausanne 9  
**Téléphone: 021 641 61 20**  
Fax: 021 641 61 21  
**E-mail: [info@cooprecht.ch](mailto:info@cooprecht.ch)**  
Internet: [www.cooprecht.ch](http://www.cooprecht.ch)

**coop** protection juridique

Plus tôt vous nous parlerez de votre avenir, plus vous y gagnerez. Les assurances prévoyance avec couverture du risque. Planifier votre avenir.



Avenue Ruchonnet 2, 1003 Lausanne, téléphone 021 321 42 42  
fax 021 321 42 49, e-mail info@sevass-ls.ch

**SV** **Versicherungen**  
**Assurances**  
**Assicurazioni**

# Adresses, impressum et abréviations

## Secrétariat syndical SEV Berne

Steinerstrasse 35  
Case postale 186  
CH-3000 Berne 16  
Téléphone 031 357 57 57  
Téléfax 031 357 57 58  
E-mail [info@sev-online.ch](mailto:info@sev-online.ch)  
Page Internet <http://www.sev-online.ch>

## Secrétariat régional SEV Bâle

Arnold Böcklin-Strasse 39  
CH-4051 Bâle  
Téléphone 061 283 19 20  
Téléfax 061 283 19 22  
E-mail [sev-basel@sev-online.ch](mailto:sev-basel@sev-online.ch)

## Secrétariat régional SEV Bellinzone

Viale Stazione 31  
Case postale 1469  
CH-6501 Bellinzone  
Téléphone 091 825 01 15  
Téléfax 091 826 19 45  
E-mail [sev-ticino@sev-online.ch](mailto:sev-ticino@sev-online.ch)

## Secrétariat régional SEV Chiasso

Via G. Motta 16  
CH-6830 Chiasso  
Téléphone 091 690 03 14  
E-mail [sev-chiasso@sev-online.ch](mailto:sev-chiasso@sev-online.ch)

## Secrétariat régional SEV Lausanne

c/o SEV Assurances  
Avenue Louis-Ruchonnet 2  
CH-1003 Lausanne  
Téléphone 021 321 42 42  
Téléfax 021 321 42 49  
E-mail [sev-lausanne@sev-online.ch](mailto:sev-lausanne@sev-online.ch)

## Secrétariat régional SEV Ostschweiz

c/o SSP/VPOD  
Hintere Poststrasse 18  
CH-9000 St-Gall  
Téléphone 071 223 80 43  
Téléfax 071 223 80 65  
E-mail [sev-ostschweiz@sev-online.ch](mailto:sev-ostschweiz@sev-online.ch)

## Secrétariat régional SEV Zurich

Sonnenbergstrasse 83  
Case postale 188  
CH-8030 Zurich  
Téléphone 01 266 52 90  
Téléfax 01 362 12 37  
E-mail [sev-zuerich@sev-online.ch](mailto:sev-zuerich@sev-online.ch)

## SEV Assurances

Arnold Böcklin-Strasse 41  
Case postale 14  
CH-4011 Bâle  
Téléphone 061 225 22 22  
Téléfax 061 225 22 52  
E-mail [info@sevbasel.ch](mailto:info@sevbasel.ch)

## SEV Assurances

Filiale de Lausanne  
Avenue Louis-Ruchonnet 2  
CH-1003 Lausanne  
Téléphone 021 321 42 42  
Téléfax 021 321 42 49  
E-mail [info@sevass-ls.ch](mailto:info@sevass-ls.ch)

## Coopérative des maisons de vacances

**SEV**  
Steinerstrasse 35  
Case postale 186  
CH-3000 Berne 16  
Téléphone 031 357 57 57  
Téléfax 031 357 57 58  
E-mail [info@sev-online.ch](mailto:info@sev-online.ch)

## Albergo Brenscino

Via Sacro Monte  
Case postale 264  
CH-6614 Brissago  
Téléphone 091 793 01 21  
Téléfax 091 793 40 56  
E-mail [info@brenscino.ch](mailto:info@brenscino.ch)

## Editeur

Syndicat du personnel des transports  
SEV

## Rédaction

Peter Lauener, responsable de l'information

## Conception graphique

Laszlo Horvath, graphiste HFG, Berne

## Photos

Alexander Egger, Berne, sauf pages 28-29

## Imprimerie

Bubenberg Druck- und Verlags-SA, Berne

Reproduction autorisée avec indication de la source et envoi d'un exemplaire justificatif

## Copyright

Syndicat du personnel des transports  
SEV

Berne, en mai 2003

**ATE** Association transports et environnement

**CCT** Convention collective de travail

**CD** Comité directeur

**CF** Comité fédératif

**CFF** Chemins de fer fédéraux suisses

**CI** Communauté d'intérêts

**CN** Communauté de négociations

**CNPC** Communauté de négociations du personnel de la Confédération (ex UF)

**CoPe** Commission du personnel

**ETC** Entreprises de transport concessionnaires

**ETCS** European Train Control System

**ETF** Fédération Européenne des Travailleurs des Transports

**FCTA** Fédération suisse des travailleurs du commerce, des transports et de l'alimentation

**FTP** Financement des transports publics

**FS** Ferrovie dello Stato (compagnie ferroviaire de l'Etat italien)

**FTMH** Syndicat de l'industrie, de la construction et des services

**GATA** Groundstaff Aviation Technics and Administration

**GATU** Groupe Autonome des Transports Urbains

**ITF** Fédération internationale des ouvriers des transports

**LAMal** Loi sur l'assurance-maladie

**MEV** MEV Eisenbahn-Verkehrsgesellschaft GmbH

**MHB** Meiringen Hasliberg Bahnen

**MThB** Mittelthurgaubahn

**mia** milliard

**mio** million

**NLFA** Nouvelles lignes ferroviaires à travers les Alpes

**OFT** Office fédéral des transports

**RhB** Chemins de fer rhétiques

**RPLP** Redevance Poids Lourds liée à la Prestation

**RSR** Redesign Service Rollmaterial

**SF** Sous-fédération

**SIB** Syndicat Industrie & Bâtiment

**SNCF** Société Nationale des Chemins de Fer Français

**SOB** Schweizerische Südostbahn

**SRC** Swiss Rail Cargo

**SSP** Syndicat suisse des services publics

**TCS** Touring Club Suisse

**TP** Transports publics

**TPG** Transports publics genevois

**TWC** Trafic wagons complets

**UE** Union européenne

**UF** Union fédérative du personnel des administrations et des entreprises publiques (remplacée par la CNPC)

**USS** Union syndicale suisse

**UTP** Union des transports publics

**VPT** Sous-fédération du personnel d'entreprises privées de transport

**ZVV** Communauté tarifaire zurichoise