

# Rapport social 2007



## Mobiliser pour mieux négocier



Pour le SEV, les deux années écoulées ont été marquées par de difficiles négociations. La mise au point ou le renouvellement des conventions collectives (notamment BLS et CFF) ont sollicité toutes les forces du syndicat.

Dans un paysage politique marqué par la volonté de la

majorité bourgeoise de pratiquer des économies dans tous les domaines, il a fallu également batailler ferme pour faire respecter les choix populaires et préserver le développement des transports publics voulu par la population.

Dans le domaine des assurances sociales, la mise en cause générale des prestations du II<sup>e</sup> pilier et la lenteur que met la Confédération à apporter son appui à la caisse de pensions des CFF et à l'ASCOOP inquiète les syndiqués actifs tout comme les pensionnés.

Depuis le congrès de mai 2005, le SEV a donc été constamment sur la brèche. C'est ici le bon endroit pour remercier toutes et tous

les collègues qui ont participé activement à la vie du syndicat, en siégeant dans ses organes, en prenant part à de nombreuses manifestations et en versant sans défaut leur cotisation.

Ces deux années d'intense activité nous ont également permis de prendre la mesure de l'influence et de l'efficacité du SEV dans la défense des intérêts de ses membres. A cet égard, il importe de tenir compte d'un important changement. Dans les années antérieures, la force du SEV résidait dans sa force de proposition, sa capacité d'argumentation face aux employeurs et son fort taux de syndicalisation. Ces atouts doivent naturellement être conservés. Il faut désormais y ajouter une di-

mension supplémentaire : la capacité de mobilisation. Dans le rapport de force qui s'établit avec les employeurs, la compétence de négociation ne suffit plus: pour s'imposer, il faut aussi être capable de mobiliser ses troupes!

La discussion que mènera le congrès 2007 à propos du projet de fusion avec le Syndicat de la communication s'inscrit dans cette ligne. Comment garantir à l'avenir, aussi bien que le SEV l'a fait par le passé, la défense des intérêts de tous les collègues qui nous font confiance. C'est le défi à relever pour ces prochaines années.

**Pierre-Alain Gentil**  
Président du SEV

Table des matières	Page
Les nouvelles CCT	2
Les renouvellements de CCT	3
Les négociations salariales	4
Les réorganisations	4
La libéralisation	5
La protection juridique	6
La politique des transports	6
La politique sociale	8
La politique du syndicat	10
Les affaires internationales	10
Les prestations	11
Les finances	11
Le personnel	11
Les prises de position 2005	12

### Les illustrations

Les trois premières pages sont consacrées à la mobilisation syndicale. Aux pages 4 à 9, le photographe du SEV Alexander Egger présente des membres de groupes professionnels SEV peu ordinaires: un timonier du lac de Thoune, une stewardess Elvetino et un employé de Swiss chargé de la réparation des dommages.



## Les conventions collectives de travail – l'activité de base

La conclusion et le développement de conventions collectives de travail constituent la tâche primaire du SEV. Près de 40 entreprises de transports publics sont partenaires CCT du SEV. La convention cadre pour les chemins de fer à voie normale est en cours d'élaboration, mais la troisième CCT CFF et CFF Cargo a été le défi majeur des années 2005/2006.

«Le SEV investit toutes ses forces dans une politique contractuelle récemment dévelop-

pée et qui se montre à la hauteur des espérances placées en elle.» Cette phrase figurait dans l'avant-propos du rapport social 2005. Qu'en est-il en réalité? De nombreuses CCT ont en effet pu être conclues, renouvelées, voire développées.

### Les CFF dénoncent la CCT II

Le 31 mars 2006 aura été le point culminant ou plutôt la journée noire des deux dernières années. C'est en effet à cette date que les CFF ont dénoncé la CCT de la maison mère et de

Cargo. A cette résiliation était lié tout un programme de mesures d'austérité, envisagées pour permettre à l'entreprise d'économiser 5% de frais de personnel. Des pourparlers avaient eu lieu avant la résiliation entre les syndicats et les CFF. La seconde CCT CFF n'ayant été conclue que pour une durée de deux ans, un renouvellement en 2006 était en effet prévisible. Le SEV estimait qu'une prolongation de la CCT offrirait suffisamment de marge de manœuvre aux CFF pour continuer à accroître la productivité.

Les délégués SEV aux conférences CCT ont pris plusieurs décisions: au minimum l'équivalence entre la nouvelle et l'ancienne CCT, le maintien du contrat social comme protection absolue contre les licenciements et, à la rigueur, une entrée en matière s'agissant d'un relèvement du temps de travail à la condition qu'une compensation soit proposée sous forme de temps.

Des mois durant, les négociations n'ont pas mérité leur nom. Les deux parties campaient sur leur position, sans qu'une lueur de rap-

La mobilisation, pas à pas	
4 avril	Le SEV attire l'attention des voyageurs en distribuant des tracts dans plusieurs gares qui les renseignent sur la résiliation des CCT.
28 avril	Le SEV informe ses membres pour la première fois par SMS au terme du premier round de négociations; le forum SEV est ouvert sur le site Internet.
Avril-juin	Une série d'affiches présentant des pictogrammes au caractère légèrement modifié attire l'attention des membres sur les répercussions qu'aurait la mise en œuvre des exigences CFF; les mêmes sujets figureront sur les sachets de sucre mis à disposition dans les locaux du personnel dès le mois de juillet.
4 juillet	Des militantes et des militants munis de banderoles et de drapeaux accueillent la délégation CFF participant à la ronde de négociations dans le centre-ville de Berne, à coups de sifflet.
31 août	Une banderole géante du SEV fixée au pont de la Lorraine à Berne attire l'attention sur le fait que des conditions de travail détériorées signifient des prestations détériorées; à Berne, les voyageurs reçoivent un papillon explicatif.
23 septembre	Plus de 7000 membres SEV participent à la manifestation nationale sur la «Schützenmatte» à Berne; les mécaniciens de locomotive des trains qui passent témoignent de leur solidarité en actionnant le sifflet de leur locomotive.

Septembre-octobre	Le chef du personnel des CFF reçoit quotidiennement des cartes postales de la part de membres du SEV qui s'investissent en faveur d'une CCT équitable et équivalente. Le SEV attire l'attention dans son forum Internet sur les grandes différences qui séparent encore les positions et pose la question: êtes-vous prêt?
A partir du 13 novembre	Les membres du SEV portent un pin's sur lequel figure le message «stop au démantèlement».
15 novembre	Les activistes du syndicat distribuent du chocolat aux voyageurs dans de nombreux trains du matin en attirant leur attention sur le fait que les négociations CCT risquent d'échouer.
18 novembre	La fédération du personnel des locomotives demande au SEV de prendre les décisions qui s'imposent pour mettre sur pied des mesures de lutte.
28 novembre	Les participantes et les participants à la conférence CCT remettent au chef du personnel des CFF une résolution annonçant la réalisation d'une journée d'action le 15 janvier 2007 au cas où aucune CCT ne serait sous toit à la fin de l'année. Il est souligné qu'une grève d'avertissement n'est pas exclue.
Novembre-décembre	Le SEV et le Syndicat de la communication organisent des «manifestations du lundi» trois lundis de suite dans toute la Suisse, à l'enseigne de la lutte commune pour le service public.
6 décembre	Des membres SEV distribuent à nouveau du chocolat aux voyageurs dans un certain nombre de gares. Une attention qu'ils accompagnent cette fois d'un tract informant sur l'éventualité d'une journée d'action.

prochement aussi minimale soit-elle n'apparaît. Cette situation a poussé le SEV à mobiliser davantage ses membres et à exercer une forte pression sur les CFF. Les choses ont enfin commencé à bouger après la manifestation nationale du 23 septembre, mais trois mois se sont encore écoulés jusqu'à ce qu'une entente soit trouvée.

#### Entente de dernière heure

C'est le 15 décembre, soit la veille de la fête d'adieu du patron des CFF Benedikt Weibel, que les derniers points ont été éclaircis et le 20 décembre que la Conférence CCT a entériné le résultat à une large majorité. Un résultat qui n'a toutefois pas suscité un grand enthousiasme, tant il est vrai que les syndicats ont dû faire des concessions allant au-delà de ce qui était prévu initialement, en acceptant en particulier l'augmentation de la durée du travail hebdomadaire à 41 heures et la suppression d'indemnités. Le contrat social a en revanche pu être conservé intégralement et l'éclatement de la CCT en plusieurs conventions prévoyant des conditions sensiblement moins favorables pour certaines d'entre elles a pu être évité. Un élément a été repris qui constitue un nouvel acquis: un congé paternité payé de cinq jours. Si le SEV a pu accepter le compromis, c'est parce que les CFF, pour leur part, ont fait des concessions aux syndicats allant au-delà des limites qu'ils s'étaient fixées initialement.



## Fixer un cadre – national et régional

**Les conventions collectives de travail cadre sont des instruments importants à l'heure de la libéralisation et de la dérégulation. Elles préservent le personnel de l'arbitraire et du dumping social.**

La convention collective cadre des chemins de fer à voie normale en Suisse se fait encore attendre. Si les négociations n'ont pas encore abouti malgré une bonne avance des travaux en 2005, c'est parce que les priorités ont dû être modifiées à la suite de la résiliation de la convention collective de travail CFF. La nouvelle convention CFF ayant été conclue pour quatre ans, les travaux portant sur la convention cadre peuvent reprendre. Il

s'agit de fixer des critères minimaux contraignants pour les éléments essentiels que sont le salaire, le temps de travail et les prestations sociales. Les trois plus importants chemins de fer suisses (CFF, BLS, SOB) y participent. Il peut par conséquent être admis que les concurrents qui pointeront leur nez sur le marché seront également tenus de respecter cette convention cadre, soit dans le cadre du critère de «l'usage dans la branche» qui est fixé dans la loi, soit par une déclaration de force obligatoire générale.

La convention cadre n'aura toutefois aucune valeur juridique pour les entreprises étrangères qui n'ont pas leur siège en Suisse et dont les convois pénétreraient en

Suisse ou traverseraient notre pays à la faveur du libre accès au réseau (cf. page 5).

#### Les réglementations cantonales

Les négociations ayant trait aux conventions cadre cantonales ont avancé. C'est ainsi qu'une convention cadre a été conclue dans le canton de Vaud qui englobe l'ensemble des entreprises de transports publics; plusieurs d'entre elles ont également signé une convention dite d'entreprise, qui repose sur la convention cadre. A l'opposé, le MOB Golden Pass, qui faisait partie de l'Union patronale lors de la conclusion de la convention cadre, mais qui en est ensuite sorti pour ne pas devoir la respecter, constitue un exemple

peu glorieux. Ce qui a décidé le SEV à porter l'affaire devant le tribunal de prud'hommes. Les juges ont, à ce stade, donné raison au SEV sur tous les points; la procédure n'est pas terminée. La décision provisoire du tribunal oblige cependant le MOB Golden Pass à appliquer la convention cadre jusqu'à ce que l'arrêt soit prononcé.

La convention cadre des services de bus du canton de St-Gall a également abouti. Elle règle le salaire et le temps de travail, fixe des objectifs en matière de prévoyance professionnelle et garantit la reprise du personnel par le nouvel exploitant après une mise au concours.

La convention cadre qui régit les services de bus dans le canton de Berne a été développée en 2006; outre quelques adaptations mineures non contestées, une hausse de salaire générale a été obtenue.

## Nouvelles CCT: du BLS au MBC

**La liste des conventions collectives de travail conclues avec le SEV s'allonge: si certaines ne s'appliquent qu'à quelques dizaines de collaboratrices et de collaborateurs, celle du BLS couvre près de 2000 employés.**

Les négociations portant sur la première convention collective de travail, engagées entre les syndicats et le BLS, ont abouti à la fin du deuxième semestre 2005. La convention a été signée par les partenaires, à l'exception du VSLF, en septembre. Ce dernier avait participé aux négociations et paraphé le document, mais il a quitté la baraque peu avant la signature. Les salaires et la semaine de travail de 41 heures qui étaient

consignés dans l'ancien règlement ont été repris tels quels dans la CCT BLS. Des simplifications ont en revanche été convenues dans les secteurs des indemnités et des allocations, ainsi que dans les réglementations sur le temps de travail. Les économies résultant de ces mesures ont fait l'objet d'une compensation sous la forme de quatre jours de vacances supplémentaires par année.

Le SEV est en outre parvenu à conclure pour la première fois une CCT avec les entreprises suivantes:

#### Aar Bus+Bahn

Sous cette appellation sont regroupés l'entreprise ferroviaire Wynental- und Suhrentalbahn ainsi que les services de bus

d'Aarau. Les 200 collaboratrices et collaborateurs bénéficient depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006 d'une convention collective d'entreprise, moderne, qui reconduit pour l'essentiel les conditions d'embauche en vigueur jusqu'alors. La mise en place d'un nouveau système salarial tenant compte des prestations a été un des défis à relever lors des négociations. Enfin, l'introduction de la durée du travail annuelle et un modèle de menus ont apporté une certaine souplesse.

#### Travys/OC

Les entreprises Transports Vallée de Joux, Yverdon-les-Bains, Ste-Croix (TAVYS) et le Chemin de fer Orbe-Chavornay (OC) ont conclu une CCT d'entreprise avec le SEV, en prolongement de la convention cadre du canton de Vaud. La centaine d'employés que comptent ces deux entreprises bénéficie ainsi de conditions de travail modernes et identiques, dans un contexte caractérisé par la libéralisation. La protection en cas de suppression d'emplois et une réglementation claire lors de maladie et d'accident sont deux points essentiels qui ont été repris dans la CCT.

#### MBC

Le règlement en vigueur jusqu'ici dans l'entreprise Morges-Bière-Cossonay (MBC) a été développé et mis en forme dans la foulée de la convention cadre vaudoise. C'est ainsi que près de la moitié des employés ont obtenu une classe de salaire supplémentaire à l'enseigne de la nouvelle CCT d'entreprise.

#### Tilo

C'est en été 2005 qu'une CCT a été conclue avec Tilo, la filiale commune des CFF et de Trenitalia assurant le trafic régional au Tessin et en Italie du Nord. La CCT permet au personnel de bénéficier de conditions d'embauche remarquables. Le classement des mécaniciens de locomotive a certes été adapté à celui du trafic régional, mais pour

le reste les dispositions de la CCT CFF font foi, y compris la garantie de l'emploi et le programme de réorientation NOA lors de suppressions d'emplois liées à des raisons structurelles. La convention, qui est applicable jusqu'à fin 2007, doit encore être complétée par des dispositions régissant les conditions de travail en trafic transfrontalier.

#### FLP

La convention cadre des entreprises de transport de la région de Lugano ayant été résiliée à fin 2004, il s'est avéré nécessaire de négocier de nouvelles conventions avec les entreprises affiliées. Une entente prévoyant la reprise des conditions en vigueur aussi longtemps qu'une nouvelle CCT n'est pas conclue a rapidement été trouvée avec les Ferrovie Luganesi (FLP). Les souhaits d'amélioration exprimés par le personnel n'ont pas pu être déposés. Ils seront pris en considération lors de la conclusion d'une nouvelle convention avec le canton du Tessin.

#### ZVB

Après six ans de tentatives renouvelées pour parvenir à conclure une CCT avec les Transports publics du Zugerland (ZVB), les négociations ont abouti à la fin de l'année 2006. La CCT des ZVB, entreprise qui englobe le réseau de bus zougais ainsi que la navigation sur le lac de Zoug et le funiculaire du Zugerberg, reprend le système salarial en vigueur jusqu'alors, au niveau zougais relativement élevé que l'on connaît; elle se base également sur les dispositions en vigueur jusqu'alors en ce qui concerne les conditions de travail; elle a été conclue pour une durée de trois ans.

#### ZB

La fusion du Chemin de fer du Brunig avec le Chemin de fer Lucerne-Stans-Engelberg (LSE) impliquait la tâche difficile de réunir les conditions d'embauche sensiblement différentes de deux conventions collectives



de travail. La direction de la nouvelle entreprise ferroviaire Zentralbahn (zb) visait des réglementations simples, alors que le personnel revendiquait des conditions comparables à la CCT CFF. Après quelques turbulences, toutes les instances ont finalement accepté la convention, dont le texte se rapportant à la durée du temps de travail correspond de A à Z à celui consigné dans la CCT des CFF. En retenant 41 heures par semaine, on s'est rencontré à mi-chemin entre les 42 heures en vigueur au LES et les 40 heures appliquées au Brunig. Le système salarial est ainsi conçu que l'évolution du salaire au cours des premières années de fonction est clairement fixée, alors que l'accroissement du salaire dépend ensuite de la masse salariale retenue. Les salaires de tous les employés ont été repris au franc près; les possibilités de développement individuelles sont ensuite variables. La protection contre les licenciements est elle aussi exemplaire. Même si des licenciements pour raisons structurelles ne sont pas tout à fait exclus, les instruments que sont NOA, les services régionaux de l'emploi ou l'outsourcing (soutien professionnel lors de la recherche d'un emploi) sont à disposition en fonction des besoins.

### Entreprises de bonne et de moins bonne volonté

Une convention collective de travail est en bonne voie avec la nouvelle société de restauration ferroviaire Railgourmino Swissalps SA. Fondée par d'anciens cadres de Elvetino, cette nouvelle société a repris le service de restauration (minibar, voiture-restaurant) des Chemins de fer rhétiques et du Chemin de fer Matterhorn-Gotthard, à la barbe de Elvetino. Elle a également repris le personnel de Elvetino. La CCT de Elvetino reste applicable pour elle jusqu'en mai 2007. Une délégation SEV a rencontré la représentation de Railgourmino. Les parties sont toutes deux d'avis qu'une CCT applicable à partir de 2008 doit être négociée pour le personnel de la nouvelle société. Un salaire de subsistance pour les emplois à temps complet, une réglementation claire des différents types d'embauche (employé à plein temps, pour la saison, auxiliaire, à temps partiel) et des tours de service conformes à la loi sur le travail constituent les points principaux sur lesquels le SEV met l'accent.

Le SEV a aussi affaire à des sociétés qui se refusent à conclure une convention



dans son champ d'activité. C'est ainsi que la société Jet Aviation, qui opère dans le secteur aérien dans le monde, a clairement signalé qu'elle n'était pas intéressée à une CCT pour son personnel suisse. Les mem-

bres SEV qui se trouvaient sur les places de travail dans le but de promouvoir le syndicat se sont vu conseiller publiquement d'y renoncer – ce que le SEV n'entend pas accepter.

## Le développement des conventions collectives

**La conclusion d'une convention collective de travail n'est qu'un premier aboutissement. Selon sa durée, il faut en effet penser à engager les travaux en vue de son renouvellement ou de son développement, peu après sa signature.**

### Elvetino

L'entreprise de restauration ferroviaire Elvetino se meut dans un contexte difficile. La dernière convention collective de travail assure au personnel du Railbar, des voitures-restaurants et, depuis peu, des trains de nuit et des points de vente mobiles situés dans les gares un revenu qui demeure bas, mais qui n'est plus lié au chiffre d'affaires. La CCT se base nouvellement sur la convention cadre de la restauration en ce qui concerne les salaires minimaux.

### SNL – une solution après la grève

De grandes difficultés ont été rencontrées pour renouveler la convention collective de la Compagnie de navigation sur le lac

de Lugano (SNL). A fin 2004, l'assemblée du personnel avait décidé de dénoncer la CCT en vigueur depuis 1991. Il était en effet temps de demander son renouvellement.

Le coup d'envoi des négociations a été donné au printemps 2005. Elles ont été interrompues suite à l'annonce faite par le DETEC que la compagnie n'obtiendrait plus d'indemnité au titre d'entreprise de transports publics. Sur quoi la direction a annoncé des coupes dans le personnel qui auraient conduit à cinq licenciements; les employés concernés, tous âgés de plus de 50 ans et travaillant depuis longtemps dans l'entreprise, auraient pu continuer à travailler comme saisonnier. Le SEV et l'Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese OCST sont parvenus à obtenir un report de la mise en application de la décision concernant l'indemnité. Mais cela n'était pas suffisant pour que l'entreprise accepte de négocier une CCT et un plan social. Le conflit a empiré au point que le personnel s'est mis en grève pendant cinq jours. Il aura fallu l'intervention du gouvernement tessinois pour

assouplir les positions, permettre la reprise des négociations au printemps 2006 et finalement obtenir un résultat acceptable pour les deux parties.

### Swiss

Le renouvellement de la CCT était très contesté dans la compagnie aérienne. Ne demandait-elle pas initialement des détériorations drastiques tant au niveau des salaires que du temps de travail. Ce n'est qu'à la dernière minute, peu avant le vide contractuel, en mars 2005, qu'une solution a été trouvée qui consistait à prolonger la durée des dispositions appliquées jusqu'alors. Le SEV-GATA a obtenu de Swiss qu'elle accepte de négocier certains points, après l'entrée en vigueur de la convention collective. Il s'agissait notamment des modèles de travail en équipe, des indemnités de nuit, des jours de congé pour activité syndicale et du système salarial. Autant de domaines dans lesquels le SEV demande en particulier davantage de transparence en ce qui concerne les fonctions, le classement

et le développement à l'intérieur de plages salariales. Toutes les questions ne sont pas encore éclaircies, mais la conjoncture aidant, le nombre d'employés augmente à nouveau.

### TPF

Les négociations portant sur le renouvellement de la convention collective des Transports publics fribourgeois (TPF) ont abouti à un bon résultat. C'est ainsi que la semaine de 40 heures a été acquise, ce qui a permis d'obtenir 6 jours de congé supplémentaires et la création de nouveaux emplois. Cette CCT est applicable jusqu'à fin 2009.

### TPL

Les négociations visant à améliorer la convention collective des Transports publics de Lugano (TPL) ne sont pas terminées. La CCT aurait pu être dénoncée pour la fin de 2006, mais le SEV et l'OCST se sont entendus avec l'entreprise pour maintenir valable la CCT et pour remanier le texte, afin d'éliminer certaines carences. Une entente se dessine qui devrait permettre d'apporter davantage de clarté dans le développement des plans de carrière, ce qui répond aux préoccupations du personnel.



# Les négociations salariales: dans le sillage de la conjoncture

A la fin de 2005, il a fallu se battre pour chaque dixième de pour-cent de hausse salariale. A la fin de 2006, de nombreuses entreprises se sont montrées plus généreuses – mais de loin pas toutes. C'est ainsi qu'il a été fait appel pour la première fois au tribunal arbitral tant lors des négociations avec les CFF qu'avec le Zentralbahn.

En 2005, les négociations salariales avec les CFF ont été plus âpres que jamais. Un écart de 0,4% séparait finalement encore les syndicats de l'entreprise: la communauté de négociations avait accepté de se contenter de 1,8% au lieu des 3% requis initialement, alors que les CFF n'entendaient pas aller au-delà de 1,4%. Il a dès lors fallu avoir recours pour la première fois au tribunal arbitral, tel que le prévoit la convention collective. Le conseiller aux Etats st-gallois Eugen David (PDC) a été élu à sa tête. Le résultat a pleinement confirmé les syndicats dans leur position: le tribunal arbitral a en effet fixé la hausse des salaires à 2% de la masse salariale; seul aspect négatif: la majeure partie de la hausse est accordée sous forme d'une prime de 1000 francs par collaboratrice et collaborateur. Les CFF se trouvaient ainsi dans la moyenne de la branche, que le SEV avait estimée à 2,1%.

Le SEV a également fait appel au tribunal arbitral dans le cas du Zentralbahn; les négociations menées avec cette entreprise n'avaient en effet conduit à aucun rapprochement. Le tribunal arbitral – à nouveau

présidé par Eugen David – a proposé un arrangement qui laissait une marge de manœuvre respectable aux deux parties. De véritables négociations ont alors pu être menées sur cette base qui ont finalement conduit à une solution à l'amiable. Les mesures représentaient 1,7% de la masse salariale. Il a fallu, dans ce cas également, accepter une prime (de 750 francs).

Dans l'ensemble, les résultats des négociations salariales 2005 ont été caractérisés par de grandes différences. Si les meilleurs accords ont atteint 3%, la palme du moins bon résultat a, une fois de plus, été remportée par Swiss, qui n'a pas accordé la moindre hausse de salaire depuis sa création.

## Un essor perceptible

Une toute autre image est apparue vers la fin de l'année 2006. L'économie a en effet connu un essor non négligeable dans l'intervalle, sans que le renchérissement se fasse sentir pour autant. Le renchérissement annuel moyen ne s'est élevé qu'à 1,1% en 2006, alors qu'il avait atteint 1,2% en 2005.

Le SEV a revendiqué une hausse de salaire de 4%, soit un ordre de grandeur qui correspondait à la revendication présentée par l'Union syndicale suisse dans sa campagne «Augmentez les salaires – cap sur l'égalité!». Les premiers accords salariaux conclus avec les ETC se situaient pour certains nettement au-dessus de 3%, ce qui signifiait qu'une sensible hausse des salaires réelle était octroyée. A noter que même Swiss, qui avait fait état d'une amélioration

marquée des affaires au cours de l'année, a accordé pour la première fois une augmentation de salaire et une prime de fin d'année à son personnel; le résultat d'ensemble des négociations salariales a dépassé légèrement 3%. Cela étant, le retard accumulé en la matière au cours de ces dernières années n'est pas rattrapé. Raison pour laquelle le SEV a opté pour le terme de «renversement de tendance» dans son communiqué de presse.

Le SEV a en outre fait de gros efforts pour obtenir – avec le concours de l'Unia – une hausse de salaire uniforme de 100 francs par mois pour le personnel de Elvino. Les stewards, dont le salaire est situé au bas de l'échelle, bénéficient également d'une amélioration proche de 3%.

## Quand un tribunal arbitral fait défaut

Une situation particulière s'est présentée au SOB, dont la convention collective de travail prévoit certes des négociations salariales, mais pas de tribunal arbitral au cas où les négociations n'aboutiraient pas. Ce cas s'est effectivement produit: un écart de 0,25% séparait les partenaires sociaux au terme des négociations. Le personnel a obtenu 1,75% de hausse salariale au lieu des 2% que les syndicats revendiquaient encore.

Aux CFF, les tractations concernant les salaires ont été menées dans le cadre des négociations CCT et ont abouti à un résultat qui comprend également une augmentation réelle des salaires: le montant correspondant à 2% de la masse salariale, dont

1,2% de hausse pour tous, est supérieur au seul renchérissement.

## Recul des salaires en termes réels

Le personnel a, dans de nombreux cas, dû accepter des réductions de salaire en termes réels, malgré les augmentations accordées. C'est ainsi que la remise à flot des caisses de pension Ascoop (au début 2006) et CFF (au début 2007) a eu pour effet d'augmenter les déductions de salaire qui, souvent, ne sont pas compensées par les augmentations obtenues.



## La productivité augmente – la pression également

**Restructurer, réorganiser, fusionner: la transformation du paysage ferroviaire se poursuit. Des entreprises de chemin de fer sont réunies ou sensiblement modifiées dans toutes les régions du pays. Les CFF sont en première ligne.**

CFF Cargo n'a pas atteint son objectif, qui consistait à sortir des chiffres rouges à partir de 2005. L'entreprise a alors décidé de faire un pas de plus en fermant plus de 300 points de chargement en Suisse. Résultat: une nouvelle suppression massive d'emplois. Le SEV critique le signal donné en matière de politique des transports, qui va à l'encontre du but recherché: CFF Cargo pousse littéralement les chargeurs vers la route au lieu de promouvoir le transfert. Il opère en revanche comme rude concurrent à l'étranger en faisant pression sur les prix. CFF Cargo accroît certes son tonnage en étendant son réseau en Allemagne et en Italie, mais sans que cela ait un impact sur la quantité transportée ni sur les recettes. Dans les autres divisions des CFF prévaut le principe de la réorganisation permanente. A la division voyageurs, le SEV accompagne la séparation du personnel des trains en deux secteurs, le trafic régional

et le trafic grandes lignes; il est parvenu à ralentir la mise en œuvre du projet et à obtenir que les «anciens» puissent, dans leur majorité, rester à leur lieu d'attache. Il collabore de surcroît activement à la «vision 2010» pour les mécaniciens de locomotive, qui présente une carrière professionnelle et leur ouvre l'échelon de fonction 15.

La division Infrastructure réunit ce qu'elle a séparé il y a peu. Elle est en effet à nouveau chamboulée à l'enseigne du projet «Wespa». C'est ainsi que la division est pratiquement revenue sur sa décision de séparer travaux et entretien. Cela signifie un nouveau changement de place de travail, de supérieur et de collègues pour de nombreuses collaboratrices et de nombreux collaborateurs. Les CFF ont de surcroît présenté un nouveau train de mesures en novembre 2006: une centaine d'emplois devrait disparaître dans les services centraux. Pour l'entreprise, les secteurs des finances, du personnel, de IT/Télécommunications et de Corporate Services recèlent un important potentiel d'économies. Le SEV critique l'ampleur des suppressions et le fait que celles-ci surviennent en pleine période de négociations CCT et que leurs répercussions ne sont pas connues.

## Le BLS ne montre pas l'exemple

La fusion du BLS et du RM est réalisée dans le canton de Berne. Deux cultures sont ainsi réunies, dont les différences sont apparues au grand jour lors de ce processus d'intégration. Quelque 2000 collaboratrices et collaborateurs du Chemin de fer du Lötschberg (BLS) et environ 580 collaboratrices et collaborateurs des anciens Transports régionaux du Mittelland (RM) ont été réunis dans la nouvelle société BLS SA en juin 2006. Aucun cadre du RM ne fait partie de la direction. Une commission du personnel accompagne la mise en œuvre de ce processus. La CCT du BLS mise en vigueur en 2006 est applicable à l'ensemble du personnel de BLS SA à partir de 2007.

L'Office fédéral des transports (OFT) a déposé une plainte pénale à l'encontre du BLS en été 2006. Il s'est en effet avéré dans la répartition des tours de service de cette entreprise que les prescriptions sur le temps de travail étaient régulièrement transgressées. Le SEV exige du BLS qu'il procède sans délai aux adaptations nécessaires, afin que le personnel puisse respecter les temps de repos auxquels il a droit. Il attire en outre l'attention sur la responsabilité de l'entreprise, lorsque des tours sont planifiés à l'échelon inférieur qui violent la loi. L'affaire a éclaté à la suite de l'accident qui a coûté la vie à deux cheminots et à un ouvrier d'une entreprise de construction. L'enquête avait en effet montré des signes indiquant que les journées de travail du personnel étaient très longues.

## Pas de fusion sans convention collective

Fusion également en Suisse orientale: quatre petits chemins de fer fusionnent pour devenir les Chemins de fer appenzellois. Le SEV accompagne le processus de manière critique. Il attire en particulier l'attention de la direction sur le principe «pas de fusion sans CCT». Cela est en l'occurrence d'autant plus important que le Chemin de fer de Trogen avait une CCT d'entreprise jusqu'à la fusion, alors que le ténor des quatre entreprises, le Chemin de fer appenzellois, n'en avait pas. Les négociations n'étaient pas terminées à la fin de 2006; l'entreprise est en principe prête à conclure une CCT d'entreprise, mais elle éprouve beaucoup de peine à accepter les éléments de la convention liés au partenariat social

(contribution aux frais d'application, tribunal arbitral).

## Plan social au RhB

Le cas du RhB apporte la démonstration de l'importance d'une convention collective de travail. Rappelons-nous: le SEV parvient en 2003 à convaincre la direction du RhB de l'opportunité d'une CCT d'entreprise. Personne ne s'imaginait à l'époque que l'article de la CCT serait mis en œuvre qui rend un plan social obligatoire lorsque plus de 1% de l'effectif du personnel est touché par des suppressions de postes de travail liées à des raisons structurelles. Or, une analyse de la situation entre l'automne 2005 et l'été 2006 démontre que la situation financière du RhB se dégraderait sérieusement sans une stratégie de croissance et d'optimisation. Le RhB décide, outre des investissements dans le matériel roulant, l'infrastructure et le perfectionnement du personnel, une réduction de 145 postes de travail, étant entendu que 40 licenciements au maximum peuvent être opérés. 27 personnes sont licenciées et 35 sont mises à la retraite anticipée jusqu'à la fin de 2006. Il est renoncé dans la mesure du possible à d'autres licenciements.

Aussitôt la situation connue, les partenaires sociaux s'assoient à une table pour mettre sur pied un réseau permettant de proposer aux employés concernés des solutions socialement acceptables. Un plan social doté de 8 millions de francs est établi lors de six rondes de négociations. Le RhB s'engage à proposer à chacune des personnes touchées une liste d'emplois qualifiés de raisonnables. Le plan prévoit en outre des indemnités de départ, des versements pour compenser la différence de salaire, des contributions aux frais de déménagement et de déplacement, ainsi que la prolongation des délais de démission et une protection contre les licenciements à partir de l'âge de 58 ans ou 40 années de service. Un fonds doté de 300 000 francs est constitué pour faire face aux cas de rigueur. Une commission paritaire accompagne la mise en œuvre du plan social. La suppression de 145 postes de travail ou 10% de l'effectif du personnel en peu de temps est fort heureusement une exception dans les entreprises de transports publics. Enfin, le plan social fixe un certain nombre de critères. Toutes ces mesures sont prises grâce au plan social – et grâce à un SEV fort.



# Concurrence effective et simulacre

Il n'existe pour ainsi dire pas de concurrence dans les transports publics en Suisse. Le trafic marchandises de transit et les réseaux de bus régionaux constituent l'exception. Dans les deux cas, le danger est grand de voir le personnel payer le prix de la situation concurrentielle.

Les chemins de fer nationaux suisses, allemands et italiens demeurent à une nuance près les principaux acteurs du trafic marchandises entre la Mer du Nord et la Méditerranée. Ils ne se partagent plus les transports en fonction des frontières nationales, mais se font concurrence sur la totalité de la ligne. Les CFF, avec leurs filiales en Allemagne et en Italie, les Chemins de fer allemands (Railion) avec le BLS comme partenaire et Trenitalia comme actionnaire principal de TX Logistic. Les CFF ont ainsi régulièrement perdu des parts de marché sur l'axe du Gothard. S'ils ont néanmoins accru leurs prestations globales de transport, c'est parce qu'ils assurent le transport sur de grandes distances en Allemagne et accumulent ainsi les tonnes-kilomètres. BLS Cargo profite de l'apport de Railion et enregistre une forte croissance dans le secteur rentable des trains complets à travers la Suisse. Une forte pression s'exerce sur les conditions de travail dans la mesure où la concurrence assure des prestations en Suisse en profitant des salaires inférieurs payés en Allemagne et en Italie. Les CFF et le BLS sont convenus avec le SEV de ne tirer aucun profit de la situation en acceptant d'assurer dans une même mesure des services de mécanicien de locomotive à l'étranger et inversement. Les deux entreprises renouvellent cette convention datant de l'été 2005 en automne 2006.

## Entreprise de fret ferroviaire épinglée

TX Logistic a écrit un chapitre plutôt sombre au début 2005, alors que Trenitalia ne participait pas encore à la société: suite à une information communiquée par le SEV, l'Office fédéral des transports (OFT) a analysé les tableaux de services de la jeune entreprise de fret ferroviaire et constaté que celle-ci transgressait gravement la loi sur la durée du travail. Le directeur a été condamné à une amende. Le SEV a également épinglé l'OFT pour ses atermoiements. Depuis lors, l'office a étendu son activité de contrôle. Le SEV, qui salue cette mesure, a mis des vestes de protection munies de l'inscription «Sponsor: SEV» à disposition des contrôleurs de l'OFT en guise de soutien. Celles-ci montrent que la sécurité du trafic ferroviaire – qui implique le respect des prescriptions sur la durée du travail – est une préoccupation commune.



## L'accord sur les transports terrestres: un obstacle

Le SEV a eu moins de succès en demandant que les chemins de fer étrangers soient liés de manière contraignante aux conditions de travail suisses, lorsqu'ils circulent en Suisse ou en transit à travers notre pays. En signant l'accord sur les transports terrestres, la Suisse a fait sienne la réglementation de l'Union européenne selon laquelle les conditions du pays où l'entreprise a son siège font foi en trafic international. Le SEV s'est donc vu contraint d'accepter cette anomalie. Tel est le résultat des abondantes recherches juridiques faites avec le concours des offices fédéraux concernés. Le Conseil fédéral a tout de même confirmé sa position claire et nette contre le dumping social et accepté d'aborder le sujet au niveau européen.

## Contre la sous-enchère salariale de l'Etat

Des rumeurs ont éclaté en même temps que les négociations sur la convention collective de travail cadre des services de bus dans le canton de St-Gall: le canton avait mis au concours 15 lignes de bus de la région de Sargans à un moment où la convention était

négociée, mais pas encore en vigueur. Le canton dictait dans cette mise au concours des salaires inférieurs à ceux retenus dans la CCT. Ce qui a poussé le SEV à intervenir politiquement et juridiquement contre cette mise au concours, avec les autres syndicats concernés. Le canton de St-Gall s'est ravisé et a accepté, avant que toutes les voies de recours ne soient épuisées, que les conditions d'embauche prévues dans la convention collective cadre soient également appliquées aux lignes mises au concours. Le recours a ensuite été retiré.

Un groupement, dans lequel la société des cars postaux autrichiens (une filiale des Chemins de fer autrichiens!) a une importante participation, l'a nettement emporté face à CarPostal, qui exploitait les lignes jusqu'ici. Les deux sociétés se sont ensuite entendues pour apporter certains aménagements aux lignes, ce qui assure l'existence d'entrepreneurs CarPostal. Le personnel a été repris, mais il y a laissé des plumes (salaire moyen, caisse de pension et vacances – 1 semaine en moins).

## Avec l'aide de la pression syndicale

Le canton de Berne a, lui aussi, mis des lignes de bus au concours dans plusieurs

régions. Près de la moitié des lignes continuent à être exploitées par les mêmes exploitants. Une entreprise évincée a déposé un recours. Dans le canton de Berne, la convention collective cadre garantit la reprise du personnel et une protection de trois ans contre les licenciements.

Le canton du Tessin a, quant à lui, mis neuf lignes de bus au concours au printemps 2005. Quatre sont exploitées par CarPostal et quatre par le FART, la neuvième étant exploitée en commun par ces deux entreprises. La mise au concours a entraîné une vague de protestations de la part de milieux politiques et des syndicats. Le personnel du FART a récolté des signatures pour déposer une pétition qui demandait le retrait de la mise au concours. Mais le gouvernement n'en a eu cure, puisqu'il a malgré tout mis les lignes au concours. Il s'est toutefois déclaré favorable à l'élaboration d'une convention collective cadre, qui donne une certaine sécurité au personnel lors de mises au concours. La pression exercée par le SEV a finalement calmé la situation. Les lignes ont continué à être exploitées par les mêmes entreprises. Le risque de sous-enchère est ainsi banni pour dix ans.

## Des vagues au lac de Constance

Les CFF ont annoncé la vente de la Compagnie de navigation sur le lac de Constance (SBS) aux services industriels de la ville du même nom en 2005. Ils ont toutefois buté sur le droit de préemption des autres actionnaires: un collaborateur qui avait acquis des parts de la SBS lors de la cession a fait valoir ses droits. Les CFF ont tout d'abord tenté de lui barrer la route juridiquement, mais ils ont dû finalement se raviser et lancer un appel d'offres officiel, d'autres personnes intéressées au rachat s'étant annoncées. Des conditions importantes devaient être remplies: la sauvegarde des emplois et du chantier naval ainsi que le maintien du service de bacs et des courses régulières de bateau dans la même ampleur que jusqu'ici. Un groupe d'investisseurs de la Suisse orientale l'a finalement emporté à fin 2006. La boucle supplémentaire devrait avoir été payante pour les CFF. S'agissant des conditions d'embauche futures, le SEV avait exigé avant la vente qu'une convention collective d'entreprise équivalente soit négociée. Il contacte les nouveaux propriétaires afin de défendre les intérêts du personnel.



Le membre SEV **Andreas Pulfer** est timonier sur le lac de Thoune. Durant la période hivernale, lorsque les bateaux ne naviguent pas, il travaille comme artisan au chantier naval.



## De l'aide au bon moment

La protection juridique demeure la prestation de base que le SEV propose à ses membres. Un phénomène inquiète toutefois les conseillères et les conseillers: beaucoup de membres s'annoncent lorsqu'il est trop tard.

«J'ai signé l'accord ci-joint signifiant mon départ, et je ne suis pas très sûr d'avoir bien agi...» L'équipe de la protection juridique SEV reçoit régulièrement de telles demandes. La réponse est simple: celui qui ne sait pas si un accord est approprié et opportun doit s'annoncer au SEV avant de signer un document. La pression exercée par les CFF pour faire signer des accords de démission est perceptible. L'équipe de la protection juridique est préoccupée. Le contrat social, l'élément de base de la convention collective de travail CFF, tend ainsi à être contourné.

L'activité en matière de conseils juridiques est très variée. Des évaluations du personnel injustes, un soutien lors d'accidents professionnels et l'assistance à la suite d'agressions par des voyageurs constituent les cas qui se présentent le plus fréquemment. Il est relevé une forte croissance des cas de collaborateurs qui ont des

problèmes psychiques ou pathologiques dus à l'accélération du rythme de travail et qui n'obtiennent que peu de soutien de l'employeur.

Le SEV a enregistré un succès en obtenant, avec le concours d'alliés politiques, que les actes de violence dont est victime le personnel des transports publics soient considérés comme délits poursuivis d'office. Le «Groupe autonome des transports urbains» (Gatu), qui est associé à la VPT, a récolté plus de 10000 signatures en peu de temps suite à des agressions dont ont été victimes des chauffeurs de bus, afin de donner du poids à la revendication. La ZPV l'a soutenu. Cette réglementation a pu être mise en œuvre pour toutes les catégories de personnel, au début 2007, dans le cadre de la révision de la loi sur les installations à câbles. La victime n'est ainsi plus contrainte de déposer elle-même une plainte pénale. Dorénavant, l'autorité d'instruction est tenue de prendre elle-même les devants lorsqu'elle apprend qu'un acte de violence s'est produit. Il va sans dire que la protection juridique du SEV demeure à disposition des membres concernés, car ceux-ci continuent à participer à la procédure.

## De «Dopo Avanti» au fonds d'infrastructure

La réforme des chemins de fer 2 n'a pas trouvé grâce devant le Parlement. Le fonds d'infrastructure a en revanche passé le cap parlementaire; il permet de développer les réseaux ferroviaires dans les agglomérations.

Après le rejet du contreprojet à l'initiative Avanti par le peuple en février 2004, le Conseil fédéral a présenté un nouveau projet, le fonds d'infrastructure pour le financement du trafic d'agglomération et du réseau des routes nationales. Projet que le Parlement a approuvé à fin 2006. Le SEV s'est investi

depuis 2004, avec les organisations de protection de l'environnement, dans la recherche d'un compromis raisonnable. 20,8 milliards de francs sont à disposition pendant les 20 prochaines années, dont 8,5 milliards pour l'achèvement du réseau autoroutier, 5,5 milliards pour l'élimination des goulots d'étranglement sur ce même réseau, 6 milliards pour résoudre les problèmes de mobilité dans les agglomérations et 0,8 milliard pour la réfection des routes principales dans les régions périphériques. On ne trouve pratiquement que des projets d'aménagement des transports publics

dans la première tranche des projets d'agglomération urgents qui ont été acceptés: les trois importants projets ferroviaires que sont la ligne diamétrale à Zurich, la liaison Genève-Cornavin-Eaux-Vives-Annemasse et la liaison Mendrisio-Varese (Tessin). S'y ajoutent 15 projets de transports publics et cinq projets routiers. De l'argent provenant des taxes perçues sur l'essence peut pour la première fois être affecté aux transports publics dans les agglomérations, au grand dam du lobby routier. Le fonds d'infrastructure est, pour le SEV, la décision la plus importante qui a été prise en matière

de politique des transports au cours des années 2005/2006.

### La réforme des chemins de fer 2

Le SEV a formulé des revendications au sujet de la réforme des chemins de fer 2, qu'il a pu présenter directement devant la commission des transports du Conseil national. Il s'est investi pour que les salariés bénéficient d'une protection digne de ce nom face à de nouvelles libéralisations. La principale revendication demeure: la loi sur le transport des voyageurs doit être fixée comme obligation CCT en tant que condition pour





**Heidi Gut** est stewardess à Elvetino. Quelle que soit la période de l'année, elle propose dès la première heure le matin croissants, café et autres boissons chaudes et froides à son stand mobile en gare de Winterthur.

octroyer une concession (comme pour les CFF). Le terme «Usage dans la branche» doit en outre être ancré dans la réforme des chemins de fer et être clairement défini.

Le SEV s'est également battu contre la possibilité qui serait donnée aux entreprises ferroviaires de verser des dividendes; en offrant une telle possibilité aux entreprises, la Suisse ouvrirait toutes grandes les portes aux puissants groupes étrangers. Une solution permettant de résoudre les problèmes des caisses de pension faisait de surcroît défaut dans le message. A l'instar de nombreux cantons, le SEV n'a pas pu adhérer à la proposition qui consistait à séparer le réseau ferré en un réseau de base, sous la responsabilité de la Confédération, et en un réseau complémentaire, sous la responsabilité des cantons. Le Parlement a renvoyé le projet au Conseil fédéral en décembre 2005. Ce dernier présentera à nouveau le projet au Parlement en plusieurs éléments. Un premier paquet composé des parties qui ne sont pas contestées (en particulier l'amendement de la loi sur la police ferroviaire) devrait être présenté au cours du premier semestre 2007 sous l'appellation «Révision des lois se rapportant aux transports publics».

Le SEV a, avec le concours du PS suisse, chargé un expert d'élaborer des approches de solution en matière de réforme des chemins de fer. Il les présentera publiquement en 2007.

#### La libre circulation des personnes

La pression exercée par le SEV avant la votation du 24 septembre 2005 sur la libre circulation des personnes a permis d'obtenir des garanties en matière de protection. Le SEV a ainsi pu soutenir le projet.

#### Détérioration de l'offre dans le trafic domestique des wagons complets

17 syndicats et associations professionnelles représentant 330 000 membres travaillant dans le service public ont organisé une journée d'action nationale à l'enseigne du slogan «Service public: fondement de notre société». Le SEV entendait protester contre les mesures de démantèlement de CFF Cargo. Le SEV a également fait pression sur la scène politique. Il a contribué à mettre sur pied «l'Alliance pour la promotion du trafic wagons», à laquelle se sont finalement ralliées neuf organisations des milieux économiques, de la protection de l'environnement et de la société. Ensemble, ces organisations ont informé la population sur les conséquences du démantèlement et plaidé en faveur du maintien du soutien financier de CFF Cargo lors des débats sur le budget au Parlement. Le Conseil national a toutefois rejeté, par 103 voix contre 82, la proposition qui prévoyait de maintenir une réduction du prix des sillons pour le trafic des wagons complets.

L'Alliance pour la promotion du trafic wagons a ensuite réitéré son opposition aux mesures de démantèlement du trafic

domestique et proposé qu'une base légale soit créée pour son soutien. Le Conseil des Etats n'en a eu cure puisqu'il a rejeté la motion de Pierre-Alain Gentil, par 22 voix contre 9. Le Conseil national ne s'est pas encore prononcé sur une proposition de même teneur. Le SEV ne baisse pas sa garde. Il continuera à s'investir en faveur du trafic des wagons complets.

#### Accouchement en douleur de la loi sur le CO<sub>2</sub>

Le Parlement a maintenu la taxe sur le CO<sub>2</sub> en dépit de la vive résistance opposée par les milieux économiques. La taxe sur les combustibles devrait s'élever à 12 francs par tonne de CO<sub>2</sub> la première année, à 24 francs l'année suivante et à 36 francs la troisième année. L'introduction de la taxe et son augmentation les années suivantes n'est cependant effective que si les objectifs de réduction des rejets de CO<sub>2</sub> ne sont pas atteints. Le «centime climatique» perçu sur les carburants est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2005 déjà, à titre provisoire. Une taxe CO<sub>2</sub> sera également perçue sur les carburants si ces mesures librement consenties ne permettent pas d'atteindre l'objectif. Le SEV fait partie des 50 membres de «l'Alliance pour une politique climatique responsable», qui a présenté un plan d'action à long terme pour la protection du climat. En déclarant le filtre diesel obligatoire dès cette année, les transports publics ont pris une longueur d'avance sur le trafic individuel motorisé en matière de protection de l'environnement.

#### Le prix de l'innovation «Transports publics» décerné au canton des Grisons

Le SEV et l'Association transports et environnement (ATE) décernent tous les deux ans, depuis 1999, le prix de l'innovation dans le secteur du trafic régional et d'agglomération des transports publics, avec le soutien de l'Union des transports publics (UTP). Le concours vise à récompenser les projets méritants et à inciter d'autres acteurs à faire de même. Un jury d'experts a décerné le prix de l'innovation des transports publics 2005 au service des transports publics du canton des Grisons. Son projet «Les transports publics dans le triangle rhétique» a en effet convaincu le jury. Dans l'évaluation réservée au public, c'est le projet «Bahn und Bus aus einem Guss» (train et bus d'un seul jet) de l'Office des transports publics du canton de Zoug qui a obtenu le plus de voix. Ont en outre obtenu les distinctions du jury le RER bernois pour sa garderie d'enfants à la gare «Chinderbahnhof» et la commission «Noctabus» de Genève pour son projet de prévention de la violence, qui porte le même nom.

#### Le SEV se bat en faveur de l'augmentation de la RPLP

La redevance poids lourds liée aux prestations (RPLP) sera portée au taux maximal en 2008, à en croire le Conseil fédéral. Le

lobby des camionneurs mène une campagne acharnée contre la hausse. Le SEV a mené le combat en faveur de la RPLP; il continuera à le faire: il s'est prononcé à plusieurs reprises en faveur de la hausse, avec l'Initiative des Alpes et l'ATE, et a ainsi fait contrepoids au lobby des camionneurs. En renonçant à la hausse, la Confédération se priverait de quelque 100 millions de francs de recettes par année pour le fonds FTP. La construction des ouvrages d'infrastructure en serait retardée d'autant.

#### La convention de prestations CFF 2007-2010: une base claire

Pour la troisième fois depuis leur transformation en société anonyme de droit public, les CFF ont obtenu une convention de prestations et se sont vu assigner des objectifs stratégiques pour les quatre prochaines années. Le Parlement met en même temps une enveloppe de 5,88 milliards de francs à disposition pour les années 2007 à 2010. Cette manne sert à compenser les coûts d'exploitation non couverts, à assurer le maintien de la fonctionnalité du réseau d'infrastructure et à financer un petit nombre de nouveaux ouvrages. Les CFF se sont déclarés satisfaits du montant qui leur a été accordé, contrairement aux ETC. Le Conseil fédéral avait fixé leur crédit cadre à 600 millions de francs. Le Parlement a augmenté le crédit à 800 millions suite à la pression exercée par les chemins de fer privés. Les infrastructures des ETC peuvent ainsi être maintenues et modernisées. Mais il est clair que ce montant ne suffira qu'à financer les travaux jugés importants et nécessaires.

#### Pas d'économies au détriment du trafic régional

Le Conseil fédéral a, sans crier gare, proposé une économie de 30 millions de francs dans le poste «trafic voyageurs régional» du budget 2007. Les entreprises de transports publics devaient dans la même période présenter leurs offres aux cantons. Il ne leur aurait ainsi pas été possible de réaliser des économies à court terme, de sorte que la différence aurait dû être prise en charge par les cantons. Le Parlement a pris conscience qu'il s'agissait d'une proposition peu réfléchie et a décidé de ne pas sacrifier le trafic régional sur l'autel des économies en corrigeant le tir vers le haut.

#### Vers un report du transfert

Le projet de loi visant à régler le transfert du trafic marchandises n'a en revanche surpris personne, tant fut longue son attente. Lors de la consultation, le SEV s'est clairement prononcé en faveur du maintien de la réduction du nombre de camions traversant les Alpes à 650 000 par année d'ici à 2009. D'autres milieux proposent le report de l'objectif à 2017, voire une augmentation du nombre de trajets de camions à un million par année. Le SEV estime choquant que rien n'ait été entrepris dans les faits en 12 ans pour mettre en œuvre l'objectif de

l'Initiative des Alpes que le peuple a appelé de ses vœux.

#### L'importance toujours plus grande de la politique des transports de l'UE

L'influence de l'UE gagne en importance dans le domaine de la politique des transports. La Suisse ne peut presque plus rien entreprendre sans entente préalable avec l'UE. La bourse du transit alpin que le Conseil fédéral propose dans la loi sur le transfert en est un premier exemple, l'accès au réseau un second. Les décisions prises par Bruxelles sont également importantes pour la Suisse. Le 3<sup>e</sup> paquet ferroviaire de l'UE prévoit la libéralisation du trafic voyageurs dès 2010. Celle-ci aura également des répercussions en Suisse. Le SEV suit la politique des transports de Bruxelles très attentivement. Il tente d'influer sur le cours des choses au travers des organisations faitières. Deux membres du Parlement européen nous ont même rendu visite en été 2006, au secrétariat fédératif à Berne; ils ont accepté de prendre note des souhaits du SEV. Il est intéressant d'observer, à distance, de quelle manière l'UE édulcore sa politique de transfert: le bilan intermédiaire du livre blanc de l'UE ne fait en effet plus état d'un transfert de la route sur le rail, mais d'une «co-modalité». Ce terme recouvre l'idée voulant que le mode de transport le plus efficient soit retenu. L'UE mise ainsi, dans ce cas également, sur la libéralisation et non sur la canalisation.



# De la vente dominicale aux allocations pour enfants

La pression exercée sur les institutions sociales croît. La politique des caisses vides et les propos alarmistes tenus au sujet de la population vieillissante ont contraint les syndicats à opter pour une stratégie défensive. Le SEV lutte pour le maintien des acquis, voire pour le développement des institutions sociales.

Le peuple suisse a été appelé à se prononcer le 27 novembre 2005 sur une modification de la loi sur le travail visant à permettre la vente dominicale dans les 25 gares les plus importantes et dans les aéroports du pays. Le sujet était délicat. Les syndicats ont saisi le référendum sous la férule de l'USS. Le SEV a, après mûre réflexion, décidé de le soutenir en témoignant sa solidarité. Il s'agissait en l'occurrence moins des transports publics que de la sauvegarde de la protection en jours de repos dont jouissent d'une manière générale les salariés. Les employés des transports publics bénéficient d'une protection particulière à la faveur de la loi sur la durée du travail (LDT), parce qu'ils sont appelés à travailler 24 heures sur 24. Les 20 dimanches de congé y sont consignés. De tels mécanismes légaux font défaut pour protéger les vendeuses et les vendeurs. Le SEV craint que les mesures de protection particulières dont jouissent les employés des transports publics soient également remises en cause si les dispositions générales réglant le repos du dimanche sont affaiblies.

Le projet a été accepté par 50,6% des votants. Le résultat très serré n'a pas été sans effet, puisque la motion déposée au Parlement, qui prévoyait une libéralisation totale de la vente le dimanche, a été retirée.

## La 11<sup>e</sup> révision de l'AVS

Le Conseil fédéral a soumis une nouvelle mouture de la 11<sup>e</sup> révision de l'AVS aux Chambres fédérales, à fin 2005: l'âge à partir duquel les femmes ont droit à une rente AVS passerait à 65 ans, la possibilité serait prévue de permettre aux personnes indigentes de bénéficier d'une rente anticipée et d'autres mesures de moindre importance seraient proposées pour alléger le fonds AVS. Les rentes seraient adaptées en fonction du niveau du fonds AVS. En résumé: il s'agit à nouveau d'un projet de démantèlement, dont les femmes, ainsi que les retraitées et les retraités feraient les frais. La retraite à la carte qui est proposée ne saurait le cacher. La réglementation pro-

posée est en outre compliquée et ne profiterait qu'à un petit nombre de personnes. Les débats au Parlement se poursuivent.

## Les réserves d'or pour l'AVS

L'attribution du produit de l'or excédentaire de la Banque nationale a longtemps échauffé les esprits. Les Chambres ont finalement décidé d'attribuer les deux tiers aux cantons et le tiers restant à l'AVS. Cette proposition a été opposée à l'initiative Cosa, que le peuple a rejetée en votation populaire le 24 septembre 2006. L'initiative prévoyait que le bénéfice de la Banque nationale serait réparti à raison d'un milliard de francs aux cantons et que le reste serait entièrement affecté à l'AVS. Le SEV a soutenu l'initiative. Après le rejet de cette dernière, l'AVS a reçu un versement unique de sept milliards de francs provenant du produit de la vente d'or excédentaire. Les bénéficiaires de la Banque nationale continuent à être répartis pour deux tiers aux cantons et un tiers à la Confédération.

## Des allocations familiales harmonisées

Le peuple suisse a largement accepté, le 26 novembre 2006, l'harmonisation des allocations pour enfants dans toute la Suisse. Les associations patronales ont tenté en vain, en saisissant le référendum, de s'opposer à ce qu'il soit versé une allocation familiale de 200 francs au minimum par enfant et une allocation minimale de 250 francs par enfant en formation.

## 5<sup>e</sup> révision de l'AI: référendum

La 5<sup>e</sup> révision de l'AI prévoit la détection précoce des personnes en incapacité de travail et leur réinsertion aussi rapide que possible dans la vie professionnelle. Elle vise à réduire le nombre de nouvelles rentes de 30% par rapport à 2003. Une organisation de handicapés a saisi le référendum. Le peuple suisse sera appelé à se prononcer le 17 juin 2007. L'USS rejette la 5<sup>e</sup> révision de l'AI. Le financement de l'AI, qui est fortement endettée, n'est en outre pas encore réglé.

## La révision LPP / Publica

La 1<sup>re</sup> révision de la LPP, désormais mise en œuvre, s'est déroulée sur fond de sous-couverture de différentes caisses de pension. Quelques caractéristiques: davantage de transparence, harmonisation de l'âge donnant droit aux rentes pour les femmes, abaissement du taux de conversion (prévu



à 6,4% dès le 1<sup>er</sup> janvier 2011), prescriptions en matière de fiscalité, âge minimum pour la retraite anticipée: 58 ans. Le taux d'intérêt minimal s'élevait à 2,5% en 2005 et en 2006.

Globalement, les mesures prises constituent une détérioration de la situation des salariées et des salariés. Il en va de même s'agissant des aménagements apportés à la caisse de pension de la Confédération Publica. La primauté des cotisations a remplacé la primauté des prestations (à l'instar de la caisse de pensions CFF). S'y ajoutent des cotisations plus élevées, l'âge de la retraite

augmenté et une détérioration des prestations pour les employés fédéraux.

## L'initiative pour la retraite à la carte

En lançant son initiative populaire AVS pour une retraite à la carte dès 62 ans, en été 2005, l'Union syndicale suisse visait à faire contrepoids à toutes ces mesures de détérioration. Le SEV a recolté plus de 16000 signatures et a ainsi largement contribué à l'aboutissement de l'initiative. L'ensemble du personnel SEV a participé à deux campagnes de récolte des signatures et soutenu ainsi efficacement les membres du syndicat. L'initiative visait à donner droit à la rente AVS complète dès l'âge de 62 ans à toutes les personnes cessant d'exercer une activité professionnelle. Cette solution est sociale, car elle permet à un nombre croissant de personnes à bas et à moyen revenu de bénéficier de la retraite anticipée. L'initiative a abouti en l'espace de neuf mois seulement et a été déposée à mi-mars 2006. Le Conseil fédéral propose au Parlement de la rejeter. Le peuple sera appelé à se prononcer en 2008 seulement.

## La caisse de pensions CFF: pas à pas

En décidant de passer de la primauté des prestations à la primauté des cotisations le 1<sup>er</sup> janvier 2007, le conseil de fondation a satisfait à une exigence du Conseil fédéral en corrélation avec la remise à flot de la CP CFF. Ce changement de primauté engendre une baisse des prestations en cas de retraite anticipée et des cotisations plus élevées pour les assurés en activité. La possibilité d'un départ à la retraite dès 58 ans (jusqu'ici très onéreux également) et la rente pont ont pu être maintenues. Les prestations versées en cas d'invalidité professionnelle (dès l'âge de 50 ans et dix ans de cotisations) ont également trouvé place dans le nouveau règlement. Le but consistant à obtenir 60% du dernier salaire soumis à cotisations à l'âge de 63 ans et demi peut être atteint à condition que les hypothèses se rapportant à l'augmentation du salaire et au taux d'intérêt se vérifient. Le nouveau plan de prévoyance permet d'éliminer les coûts anciennement non couverts dans le compte de la caisse et, ce faisant, de satisfaire à une autre exigence du Conseil fédéral.

La CP CFF n'est cependant pas en mesure de se remettre à flot par ses seuls moyens, ne serait-ce qu'en raison de la proportion qui existe entre les assurés en





activité (48%) et les retraités (52%). Les retraités ne peuvent être appelés à la ressource. Leur contribution réside dans le fait que leurs rentes n'ont plus été adaptées au renchérissement depuis 2002. Les CFF ont décidé de prendre à leur charge le découvert des assurés en activité. Le concept de remise à flot, auquel le Conseil fédéral a adhéré, prévoit un engagement financier des CFF de 1,5 milliard de francs. La CP CFF veillera, par des mesures internes, à ce que ce montant soit affecté en priorité à l'élimination de l'insuffisance de couverture et à la constitution d'une réserve de fluctuation des valeurs des assurés en activité. L'autorité de surveillance – l'Office fédéral des assurances sociales – a approuvé cette manière de faire. Reste au Conseil fédéral et aux Chambres fédérales à tenir l'engagement qu'ils ont pris d'assainir le découvert correspondant à la part des retraités.

**Ascoop: sur la bonne voie**

Les trois dernières années auront été les plus difficiles dans l'histoire de l'Ascoop. Bref rappel: après le crash boursier des années 2001 et 2002 – et une stratégie de placement risquée et irresponsable –, la caisse de pension du personnel des entreprises de transport concessionnaires se retrouve avec une insuffisance de couverture très importante. Des mesures radicales doivent être prises pour transformer de fond en comble la caisse de prévoyance. La nouvelle direction, ainsi que le conseil de fondation changé presque entièrement, ont fourni un travail exceptionnel dans l'intervalle en s'investissant dans la remise à flot sans compter les heures de travail. Le résultat est là et il donne confiance quant à l'avenir de la caisse. Des changements radicaux ont dû être opérés pour satisfaire aux exigences légales se rapportant à la remise à flot. L'Office fédéral des assurances sociales a accordé 15 ans – un délai très correct – à l'Ascoop pour y parvenir.

La voie sur la remise à flot comprend différents éléments:

- La perception d'une contribution d'assainissement (paritaire employeurs / assurés).
- Le passage de la primauté des prestations à la primauté des cotisations.
- La suppression de la fondation communautaire et la création d'une fondation

collective, les caisses de prévoyance étant indépendantes l'une de l'autre.

- Des plans de prévoyance sur mesure, propres à chaque institution de prévoyance; la possibilité est offerte de choisir des modules qui permettent d'obtenir des prestations comparables à celles qui étaient fournies par la fondation communautaire.
- La mise en place de processus de placements structurés destinés à optimiser la gestion du capital et à abaisser les coûts de gestion de la fortune – ce aussi dans le but de parvenir au rendement annuel moyen de 5% requis pour la remise à flot de la caisse. S'y ajoutent l'externalisation du secteur hypothécaire et la gestion de l'ensemble du parc immobilier par une fondation de placement.

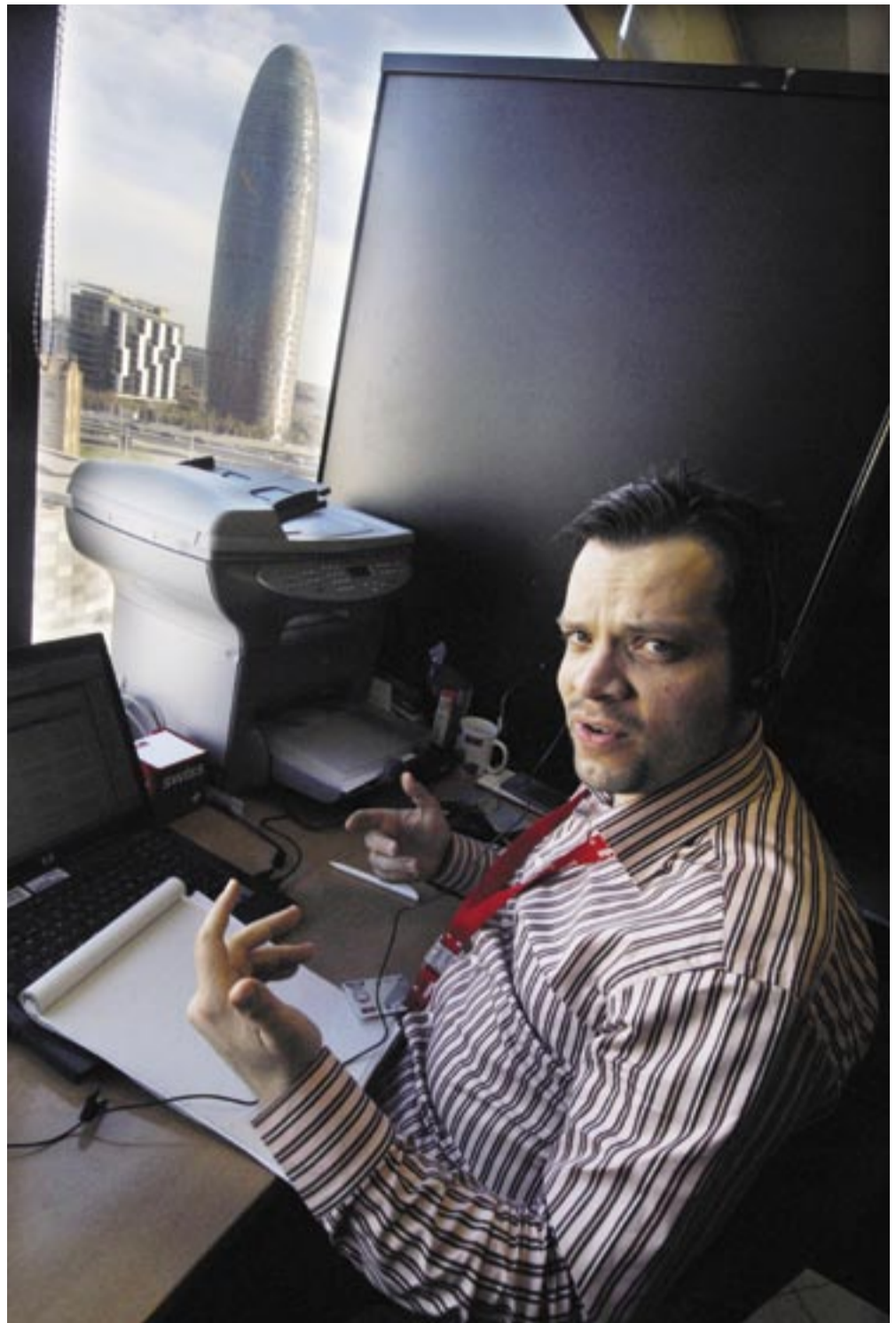
Les coupes effectuées au titre des mesures d'assainissement exigent d'importantes concessions de la part des assurés; celles-ci sont atténuées lorsque l'employeur accepte de combler plus rapidement l'insuffisance de couverture en prévoyant des plans de prévoyance généreux, d'une part, et en injectant des fonds supplémentaires, d'autre part.

L'Ascoop a réalisé de bons résultats ces deux dernières années – grâce à l'évolution favorable du marché des capitaux. La stratégie adoptée, qui a consisté à conserver les actions, quand bien même la prise de risques n'était en soi pas évidente, s'est avérée payante. La performance réalisée a en effet chaque fois dépassé le rendement visé de 5%, qui est si important.

**Evolution des rentes AVS/AI**

	minimum	maximum
1997	11 940.–	23 880.–
1999	12 060.–	24 120.–
2001	12 360.–	24 720.–
2003	12 660.–	25 320.–
2005	12 900.–	25 800.–
2007	13 260.–	26 520.–

La rente simple (100%) sert de base pour calculer la rente de veuve et de veuf (80%), la rente d'enfant et d'orphelin (40%), ainsi que le plafonnement de la rente de couple (150% de la rente maximale).



**Dominik Fischer** est membre de SEV-GATA et travaille à la compagnie aérienne Swiss en tant que «Senior Administrator Aircraft Damages». Il a un bureau à Barcelone et un à Bâle et s'occupe de la réparation des dommages subis par les avions.



# Pierre-Alain Gentil succède à Ernst Leuenberger

**Election incontestée au congrès SEV 2005: le conseiller aux Etats jurassien Pierre-Alain Gentil est élu à la présidence pour succéder au conseiller aux Etats soleurois Ernst Leuenberger.**



Lors du Congrès 2005, Ernst Leuenberger a mis un terme à 32 ans de syndicalisme professionnel, d'abord comme secrétaire de l'Union syndicale de Soleure, puis comme vice-président et enfin comme président du SEV, poste qu'il occupe depuis 1996. Parallèlement à ces fonctions professionnelles qui auraient déjà suffi à en user plus d'un d'entre nous, Ernst a occupé de nombreux autres mandats; politiques notamment, au sein du PS soleurois, puis sur le plan fédéral au Conseil national et au Conseil des Etats où il occupe toujours un des deux sièges de son canton. Ces activités politiques l'ont amené jusqu'à la charge de premier citoyen du pays. C'était en 1998 et cette

année-là, pour la première fois, un syndicaliste professionnel accédait à cette prestigieuse fonction. Ce fut un honneur pour l'ensemble du mouvement ouvrier et syndical suisse, mais bien entendu plus particulièrement pour le SEV.

Sur le plan interne, Ernst a jeté les bases de ce qui pourrait être un premier pas vers une rationalisation et une modernisation de nos structures syndicales avec la mise sur pieds d'une nouvelle direction syndicale avec trois vice-présidents.

Sur le plan de la lutte syndicale, Ernst restera dans l'histoire de notre syndicat comme le président qui a accompli le passage extrêmement délicat du statut des fonctionnaires à la convention collective de travail. Nul doute que ce fût une chance d'avoir un président non issu du monde ferroviaire, au regard neuf et pragmatique qui était en mesure d'analyser la situation de manière objective.

Le SEV a un nouveau président depuis le congrès 2005. Pierre-Alain Gentil a repris les rênes du plus important syndicat des transports de la Suisse, et ce dans une période très mouvementée, empreinte de libéralisation et de concurrence et, partant, marquée par une forte pression exercée sur les conditions salariales et d'embauche. Il a fait bénéficier le SEV des nombreux contacts politiques et de l'expérience politique dont il jouit en tant que conseiller aux Etats jurassien et ancien membre d'un exécutif et ainsi assuré la continuité dans la direction du syndicat.

A peine était-il entré en fonction que le conflit se préparait avec les CFF au sujet

de la CCT. Sans oublier les nombreux défis syndicaux et politiques qui figuraient au programme, telles les négociations CCT avec les ETC ou la réforme des chemins de fer 2.

Dans le domaine syndical, il a rapidement pris en main – dans toute l'acception du terme – la mobilisation des membres en conduisant lui-même le dossier et le groupe de travail ad hoc et en apportant ainsi son appui aux difficiles négociations avec les CFF.

Pierre-Alain Gentil a également esquissé l'avenir du SEV et attiré l'attention sur l'absolue nécessité d'engager une discussion stratégique sur l'organisation du syndicat. Celle-ci a débouché sur des pourparlers concernant la fusion avec le Syndicat de la communication, puis sur le projet soumis au congrès.

Pierre-Alain Gentil a prouvé durant ces deux ans qu'il avait une vision claire du

fonctionnement d'un syndicat du service public: celui-ci doit se montrer combatif au niveau syndical, être présent politiquement et être ouvert aux adaptations que requiert une situation nouvelle.

Les sous-fédérations ont également enregistré des passages de témoin. C'est ainsi que Kurt Nussbaumer a succédé à Alfred Affolter à la VPT au début 2006 et que Jürg Hurni a pris le relais de Jakob Tribelhorn à la ZPV, à fin 2006. Ce dernier a été pendant 22 ans président central de la ZPV.

## La présidence du syndicat

Pierre-Alain Gentil, président  
François Gatabin, vice-président  
Barbara Spalinger, vice-présidente  
Giorgio Tuti, vice-président  
Erwin Kläy, administrateur des finances

## Le comité directeur, le 31.12.2006

Pierre-Alain Gentil, président  
Barbara Spalinger, vice-présidente  
François Gatabin, vice-président  
Giorgio Tuti, vice-président  
Erwin Kläy, administrateur des finances  
Urs Hofmann, président central APV  
Ernst Küng, co-président central Bau  
Peter Merz, président central LPV  
Alex Wyss, président central PV  
Werner Schwarzer, président central RM  
Hanspeter Eggenberger, président central RPV  
Eric Levrat, président central SBV  
Kurt Nussbaumer, président central VPT  
Ricardo Loretan, président central VPV  
Jakob Tribelhorn, président central ZPV  
(Jürg Hurni dès le 1.1.07)



## Les affaires internationales

**Un jubilé est presque passé inaperçu: la rencontre des quatre nations en 2006 à Vienne en était en effet à sa vingt-cinquième édition. L'ouverture du marché ferroviaire accroît l'importance de la collaboration internationale des syndicats.**

Les questions liées au trafic transfrontalier et, partant, à la sous-enchère sociale figureraient, du point de vue suisse, au centre des préoccupations aussi bien lors de la rencontre tenue en 2005 au Luxembourg que lors de la rencontre tenue en 2006 en Autriche. La Suisse n'est pas la seule à subir la pression des pays voisins; une pression analogue est en effet aussi ressentie en Autriche et en Allemagne dans le trafic en provenance des nouveaux Etats membres de l'UE. Aussi les syndicats de la rencontre des quatre nations requièrent-ils ensemble, dans leurs pays respectifs et, de manière commune auprès de l'UE, que la directive sur les travailleurs détachés de l'UE s'applique également au secteur des transports. Celle-ci stipule en effet que les conditions salariales et de travail du pays où sont exé-

cutés les travaux sont appliquées et non celles du pays d'origine. Ce n'est qu'avec cette réglementation et des possibilités limpides de contrôle et de sanction que l'ouverture des frontières peut également apporter des avantages aux salariées et aux salariés.

### ETF consolidée

Le second congrès de l'association faïtière européenne s'est tenu à l'enseigne de la normalisation. Bâtie sur les ruines de l'organisation précédente en 1999, la Fédération européenne des ouvriers du transport a reconstruit sa crédibilité au fil du temps. On a pu se rendre compte lors du congrès qui s'est tenu à Aland en Finlande que le syndicat s'était consolidé et qu'il avait renforcé sa position par rapport à l'UE.

La preuve en est que l'ETF est la première organisation syndicale européenne à avoir négocié avec la CER (l'organisation des entreprises ferroviaires européennes) un accord qui, comme le droit européen le prévoit lors d'accords signés entre partenaires sociaux, a été transposé en directive européenne. Cette accord concernant les ré-

gles de temps de travail pour le personnel en interopérabilité prévoit pour la première fois des standards unifiés en terme de durée quotidienne du travail et de repos hors domicile par exemple.

Ce pas important dans l'histoire du syndicalisme des cheminots européens n'est que le premier. Rendez-vous est déjà pris pour les prochaines négociations. Nul doute que la capacité démontrée par les représentants syndicaux de l'Union à 25 à dépasser leurs intérêts particuliers et à regarder au-delà des législations nationales très différentes, permettra non seulement d'élaborer une réglementation du travail de bon niveau, mais également de faire un contrepoids syndical fort au courant libéral de la Commission européenne.

### ITF: pour la première fois en Afrique

Plus de 1200 syndicalistes du secteur des transports de 111 pays se sont réunis en été 2006 à Durban, en Afrique du Sud, à l'occasion du congrès ITF – pour la première fois sur le continent africain. Le SEV y était représenté par une délégation de quatre personnes, afin de soutenir l'action de la fédération internationale, dont le but est de rendre davantage d'ouvrières et d'ouvriers du transport solidaires dans le monde et de

favoriser leur organisation syndicale. Cela est déterminant pour faire front aux multinationales et aux puissants organismes, tels le Fonds monétaire international, la Banque mondiale ou l'Organisation mondiale du commerce. Il s'agit d'un travail à long terme, tant il est vrai que les grands groupes opérant de manière croissante au niveau international méprisent les droits syndicaux des travailleurs, tout particulièrement dans les pays africains.

L'ITF organise des campagnes d'information à l'échelle mondiale, afin d'attirer l'attention des citoyens sur les revendications et les intérêts des ouvriers du transport. Au nombre de ces activités figurent des opérations de protestation des travailleurs, telles celles du personnel ferroviaire ayant trait à la sécurité, des employés du secteur routier contre une trop longue durée du temps de travail et contre de mauvaises conditions de travail et d'embauche, des employés du trafic aérien qui en ont marre de travailler dans les conditions imposées et des dockers contre les stratégies antisyndicales des employeurs dans les ports. La campagne la plus ancienne et la plus connue de l'ITF est celle qu'elle a lancée contre les pavillons bon marché qui caractérisent la navigation maritime.

## Etude d'image: satisfaction moyenne

**Celui qui adhère au SEV le fait essentiellement à cause de son emploi, celui qui démissionne du SEV lui reproche son organisation compliquée et sa lourdeur. L'étude d'image 2005 recommande en particulier un meilleur encadrement des nouveaux adhérents.**

L'institut de recherche GfS Zurich a interviewé 465 membres SEV, actuels et anciens, au printemps, pour connaître leur opinion au sujet du syndicat. Il s'avère que l'image du SEV s'est légèrement améliorée en l'espace de trois ans, tout en restant dans la moyenne du spectre d'évaluation. Cela signifie qu'aucune pression n'est exercée pour obtenir d'importants bouleversements, mais qu'un potentiel d'améliorations existe. L'étude a en outre clairement fait ressortir qu'il n'est plus attribué la même valeur à l'esprit de solidarité que cela était le cas auparavant; on devient membre plutôt par intérêt personnel que par intérêt collectif. D'où la conclusion suivante: les membres doivent être encadrés de manière

plus suivie, en particulier par des contacts directs, sur place. Enfin, il s'agit d'accorder une attention particulière aux nouveaux membres, car ceux-ci se sentent mal informés et connaissent trop peu la structure interne du SEV et ses prestations.

Tant les membres que ceux qui ont démissionné jugent la structure du SEV compliquée et opaque. L'engagement du SEV dans le domaine de la politique des transports est peu perçu. D'où la nécessité de renforcer l'information des membres à tous les niveaux, notamment en ce qui concerne les prestations et les moyens de recrutement.

### La jeunesse

La jeunesse a consacré une part importante de son activité à l'organisation. C'est ainsi qu'une journée de la jeunesse a été mise sur pied pour la première fois en 2005. Les attentes de la commission de jeunesse à ce sujet étaient toutefois trop ambitieuses. Le nombre d'inscriptions ne justifiait pas les ressources prévues. L'offre a par conséquent été réduite. L'équipe de la jeunesse

a prévu de mettre les bouchées doubles en 2006 en assurant outre l'organisation de la journée de la jeunesse, une colonne dans le journal du SEV en langue allemande «Arbeit&Verkehr», un site propre dans Internet et une plaquette de la jeunesse. La seconde journée de la jeunesse a rencontré un écho sensiblement plus favorable que l'année précédente. Aussi la confiance est-elle de mise dans la perspective d'une nouvelle édition. La jeunesse SEV n'a pas ménagé ses efforts non plus en matière de mobilisation pour la CCT CFF en publiant sa propre gazette au look du courrier CFF, en été. Ce qui lui a valu bon nombre de félicitations. Le SEV a en outre enregistré une belle réussite lors de la journée sportive des apprentis à Olten, au cours de laquelle plus de 200 nouvelles adhésions ont été recensées. Enfin, l'équipe de la jeunesse a, pour la première fois, noué des contacts internationaux en participant à la rencontre de la jeunesse de l'ETF organisée dans le sud de la France.

### Les femmes

Les journées de formation des femmes – anciennement les journées des femmes – demeurent une des activités phares des

femmes au SEV. «Mon temps m'appartient!» était le fil conducteur de l'édition 2005 et «Le courage me va bien – comment gérer les agressions» celui de l'édition 2006. S'immiscer dans les affaires, attirer l'attention sur des anomalies, mais aussi prendre ses distances – autant de comportements qui font partie des tâches de la commission féminine. Il n'existe en principe aucun dossier qui ne concerne pas également les femmes. Aussi n'est-il pas étonnant que la commission féminine s'occupe d'une multitude de choses. Citons l'élaboration avec les collègues du Syndicom d'un avis circonstancié au sujet du projet de fusion, l'examen de la publicité sexiste, les interventions visant à influencer sur les décisions du congrès, le soutien actif des campagnes d'information avant les votations, sans oublier la mobilisation des membres pour faire aboutir les négociations CCT et la collaboration avec les collègues européennes. La commission féminine ne se lasse pas de mettre en évidence des sujets en rapport avec la «lutte des sexes». L'égalité des salaires existe-t-elle vraiment dans «nos» branches? La commission estime cependant qu'il est important de dialoguer avec les hommes. C'est ainsi qu'elle a mar-

qué de son empreinte une édition spéciale des journaux du syndicat à l'occasion des 15 ans de la grève des femmes et des 10 ans de la loi sur l'égalité. Le nombre croissant de membres du sexe féminin – et le potentiel qu'il recèle – constitue une opportunité pour le syndicat. Le rappel de cette valeur aux instances dirigeantes s'étend tel un fil rouge à travers les activités de la commission féminine.

#### La commission de migration

Les activités de la commission de migration SEV se développent lentement. Mise en place il y a à peine trois ans, la commission se réunit régulièrement pour se pencher sur les souhaits exprimés par les migrantes et par les migrants au SEV. L'intégration dans les sous-fédérations et dans les sections demeure un des principaux défis. Il est très

important qu'ils connaissent leur personne de confiance au lieu de travail et qu'ils puissent aborder leurs problèmes avec elle. Un encadrement compétent et éprouvé, proposé si possible sur place, est par conséquent une préoccupation majeure. La commission de migration voit dans la fusion avec le syndicat de la communication une opportunité d'améliorer la présence du syndicat là où se trouvent les migrantes et les migrants. Elle invite de surcroît ces derniers à améliorer leurs connaissances linguistiques. La faculté de pouvoir converser dans les langues nationales est importante, tout particulièrement dans le secteur des transports publics. Elle est d'ailleurs de plus en plus requise par la loi. Aussi la commission invite-t-elle les employeurs à proposer des possibilités de perfectionnement adéquates.

## Rapprochement par étapes du Syndicat de la communication

**La collaboration du SEV avec le Syndicat de la communication s'est concrétisée pas à pas au cours des années 2005 et 2006.**

Libéralisation des marchés, suppressions d'emplois et, partant, érosion des effectifs syndicaux sont des caractéristiques qui requièrent également une mutation des syndicats, appelés à se transformer de syndicats domestiques en organisations de branche. La réflexion portait initialement sur une collaboration entre les syndicats du secteur des services; il s'est avéré, après analyse approfondie de la situation et à la suite des contacts pris qu'un rapprochement du SEV et du Syndicom constitue une orientation susceptible d'être retenue dans un premier temps. Un mandat d'étude a ensuite été donné à la société BVM (groupe de conseillers pour la gestion d'association), qui est spécialisée dans le domaine du conseil aux organisations à but non lucratif. L'étude montre que si différentes formes de collaboration sont possibles, la fusion génère les plus grands avantages. Le SEV a mis l'étude en consultation interne, pour connaître la position de la base et des instances dirigeantes. Le SEV et le Syndicom ont en outre organisé ensemble des séances d'information destinées aux mem-

bres dans toute la Suisse, afin de présenter l'étude et d'enregistrer les points à régler. Les avis exprimés font, dans leur majorité, ressortir une ouverture par rapport à la poursuite du processus de rapprochement en direction de la fusion, même si de nombreux points ont été relevés qui nécessitent des éclaircissements avant qu'une décision de fond puisse être prise. La consultation lancée en même temps auprès des sous-fédérations et des sections du SEV a montré que la structure d'organisation par branche et, à la base, la question de l'indépendance des sections et des groupes, ainsi que le système de cotisations constituent autant de points essentiels, auxquels il s'agit impérativement de trouver une réponse avant le congrès pour pouvoir se prononcer sur la marche à suivre.

Le comité fédératif a, à la lumière de ces travaux préparatoires et des exigences formulées, donné son feu vert en automne 2006 pour que les travaux soient poursuivis, afin que le congrès 2007 dispose de bases détaillées pour se prononcer sur la prochaine étape en direction de la fusion. Aussi le mandat a-t-il été donné à des groupes de travail mixtes, composés de permanents et de membres des deux syndicats, d'approfondir les points en suspens.

## Entrées en fonction et départs en 2005 et en 2006

#### Les entrées en fonction en 2005

**Karin Hofer** travaille depuis le 1<sup>er</sup> juin au secrétariat fédératif à Berne. Polyvalente, elle assure la conciergerie et travaille aussi bien dans les secteurs administratif que technique.

Collaboratrice administrative, **Eveline Tanner Steiner** travaille depuis le début novembre au SEV, pour l'essentiel comme renfort dans les nouveaux secteurs.

#### Les entrées en fonction en 2006

**Nathalie Crippa** a commencé son activité au SEV en janvier. Elle travaille avec la chargée de mission pour l'égalité des chances, qu'elle seconde.

Le SEV a engagé un nouveau préposé à l'information en février. L'ancien rédacteur du Courrier CFF, **Peter Moor**, a «changé de côté».

Le secteur des finances a reçu du renfort en la personne de **Sandro Rubin**, lequel a commencé son activité de responsable de l'équipe des finances le 1<sup>er</sup> avril.

**Danica Malogorski** travaille depuis le mois de mai à la centrale du SEV à Berne. Elle est assistante de la vice-présidente, d'une part, et collaboratrice administrative, d'autre part.

**Arbresha Limani** a commencé sa formation commerciale en août. Le SEV propose une place de formation en tant qu'entreprise membre de Login CFF. Il fournit un encadrement aux apprenants pendant deux semestres de la formation.

**René Windlin**, également aux CFF précédemment, prend la succession de notre spécialiste en assurances sociales. Il s'initie et prend connaissance des volumineux dossiers depuis le mois d'octobre.

Le soutien administratif du secrétariat régional du SEV à Zurich est assuré depuis le 1<sup>er</sup> octobre par **Janine Frick**.

#### Les changements de fonction

Plusieurs collaboratrices ont saisi l'opportunité qui s'offrait à elles sur le plan interne de relever un nouveau défi en reprenant de nouvelles tâches. **Miranda Bühler** et **Christina Jäggi** ont repris respectivement la tâche d'assistante du président et du vice-président du syndicat, **Wanda Suter** a opté pour l'assistance judiciaire professionnelle et **Cornelia Hügi** a repris la tâche de chargée de mission pour l'égalité des chances. Quant à **Rolf Rubin**, il a repris la tâche de chef de service chargé du soutien des autorités du SEV au début 2006.

#### Les départs enregistrés en 2005 et en 2006

**Lucia Sitter**, assistante du président du syndicat, **Erich Schaffer**, polyvalent et concierge, et **Peter Lauener**, préposé à l'information, ont souhaité relever un nouveau défi. **Gabriele Chiesi**, rédacteur de «lavoro & trasporti», les secrétaires syndicaux **Franco Barbezat** et **Alfred Wüest**, ainsi que **Markus Sitter**, chef de service chargé du soutien des autorités du SEV, bénéficient d'une retraite bien méritée.

## Les prestations

**L'offre de prestations spéciales à leurs membres fait partie des principales tâches d'un syndicat. L'assistance judiciaire professionnelle figure au premier plan, pour la plupart des membres.**

#### La formation

Les membres du SEV participent fréquemment aux cours proposés par le SEV ou par Movendo, l'organisme de formation des syndicats suisses. Plus de 1000 cours sont suivis au total chaque année par des membres du SEV.

#### Les vacances

L'hôtel Brenscino situé au bord du lac Majeur, dont le SEV est propriétaire, se porte à merveille, grâce en particulier aux membres du syndicat qui y séjournent plusieurs jours ou plusieurs semaines pour se reposer; ce à un prix réduit de 20%, soit dit en passant. L'hôtel est rénové en plusieurs étapes. Les chambres nouvellement aménagées sont très prisées.

La coopérative des maisons de vacances et de ski des cheminots FSG est également étroitement liée au SEV. Les membres bénéficient d'un rabais de 10% sur le prix de location des appartements proposés à Grindelwald, à Samedan et à Bettmeralp.

Nombreux sont celles et ceux qui tirent profit de la possibilité d'acquiescer des chèques Reka à un prix préférentiel. L'étude d'image n'a-t-elle pas révélé que ce produit bénéficiait de la meilleure notoriété parmi

les prestations proposées par le SEV. Chaque membre peut retirer des chèques jusqu'à concurrence de 600 francs par année avec un rabais de 7%.

#### Les assurances

Outre l'assistance judiciaire professionnelle, qui est intégrée dans la cotisation, une assurance de protection juridique multi est proposée aux membres. Ceux-ci en font d'ailleurs largement usage pour couvrir également les sinistres enregistrés dans la sphère privée et dans la circulation. L'agenda SEV est en outre combiné avec une assurance-accidents prévoyant le versement d'un montant en cas de décès.

La coopérative SEV Assurances – une institution du syndicat – propose de surcroît une large palette d'assurances répondant aux besoins actuels. L'offre, qui couvre de larges pans de la prévoyance, est financièrement intéressante, car la coopérative ne verse pas de dividende.

Les membres SEV peuvent également tirer profit des contrats collectifs conclus avec les caisses maladie CPT, Atupri et ÖKK, ce qui permet de réaliser de substantielles économies dans les assurances complémentaires.

Enfin, les membres bénéficient également de réductions sur les offres de Coop Assurance.

#### Les crédits

Le SEV offre la possibilité à ses membres d'obtenir un prêt ou un crédit de 5000 francs au plus pour faire face à des problèmes financiers momentanés. Les taux d'intérêt sont modérés: 4% pour un prêt et 9% pour un crédit.

## Effectif des membres en recul, finances stables

**La situation financière du SEV est saine. Le syndicat réalise chaque année un excédent de recettes, qui permet de constituer des réserves. L'évolution du nombre de membres continue à être préoccupante: si les démissions du SEV sont compensées par les adhésions, les décès ne le sont en revanche pas. Une part importante des employés qui quittent le secteur du transport demeure membre du SEV – du moins pendant un certain temps.**

Après le fléchissement enregistré en 2005, le SEV a à nouveau dénombré près de 1200 adhésions l'année suivante, dont environ 200 lors de la seule journée sportive des apprentis de Login à Olten. Il s'agit de conserver ces jeunes membres lorsqu'ils arrivent au terme de leur formation et entament leur vie professionnelle. La plupart des sous-fédérations sont parvenues à atteindre leurs objectifs de recrutement 2006; la VPT a connu la plus forte croissance en enregistrant près de 400 adhésions; il faut toutefois tenir compte du fait qu'elle recense le nombre le plus important d'adhérents actifs.

#### Evolution du nombre de membres (état au 31 décembre)

Catégorie/année	1966	1976	1986	1996	2004	2005	2006
Actifs	47 116	41 503	37 888	33 548	26 393	26 234	25 671
Retraités	14 507	17 011	19 934	25 174	23 597	23 072	22 952
<b>Total</b>	<b>61 623</b>	<b>58 514</b>	<b>57 822</b>	<b>58 722</b>	<b>49 990</b>	<b>49 306</b>	<b>48 623</b>
						-1,36%	-1,39%
Aviation, externes					927	927	864

#### Nouvelles adhésions

1996	2000	2004	2005	2006
1 019	666	1 262	1 013	1 195

#### Démissions

	Démissions	Décès
2006	790	1 103

#### Chiffres clés des comptes annuels

Les recettes provenant des cotisations n'ont permis de couvrir les coûts de fonctionnement du SEV ni en 2005 ni en 2006. Les comptes globaux ont toutefois pu être bouclés avec de substantiels excédents grâce aux produits des capitaux. Les excédents ont été affectés aux réserves d'exploitation et au fonds d'action. Le SEV est ainsi paré pour faire face à d'éventuelles crises et à des conflits politiques.

		2004	2005	2006
Charges totales d'exploitation	Fr.	11 580 071	12 076 909	11 614 787
<i>Dont coûts de personnel</i>		<i>6 005 075</i>	<i>6 731 008</i>	<i>6 077 710</i>
Produits totaux d'exploitation	Fr.	11 663 169	11 551 516	11 372 818
Excédent / Découvert du compte d'exploitation	Fr.	83 098	- 525 393	- 241 969
<i>par membre payant en plein</i>	Fr.	<i>2.39</i>	<i>- 14.76</i>	<i>- 7.16</i>
Produits du capital	Fr.	1 177 615	1 709 503	1 805 589
Résultat	Fr.	1 319 707	1 254 379	1 632 549
Collaborateurs/trices (mandats inclus)	Nombre	64	62	66
Postes (mandats inclus)	Nombre	52.80	51.10	53.80

# Les positions du SEV au congrès 2005

## La politique contractuelle

Loi sur le personnel fédéral, Code des obligations, loi sur la durée du travail et loi sur le travail règlent les droits minimaux des travailleuses et des travailleurs. Au moyen de conventions collectives de travail (CCT), le SEV – avec l'aide de ses membres des catégories professionnelles concernées – crée des conditions de travail qui sont bien au-dessus du minimum légal. À l'heure actuelle, le SEV a conclu 35 CCT (dont une CCT cantonale: la CCT pour les bus du canton de Berne).

## Définition de la politique contractuelle du SEV

Jusqu'à récemment, les conditions d'engagement des entreprises de transports publics étaient réglées par des règlements spécifiques. Dès 2001, ces règlements ont été peu à peu remplacés par des CCT (les conventions collectives offrent une plus grande sécurité et elles ont un caractère obligatoire).

Le SEV n'a pas encore réussi à remplacer partout les règlements par des CCT. Mais il essaie de réaliser cet objectif, et il espère pouvoir conclure des conventions collectives aussi pour les secteurs externalisés et pour les nouveaux domaines.

Durant les deux dernières années, la concurrence a augmenté dans le secteur des transports publics. A cause de cela, le SEV considère qu'il est indispensable de conclure, au-dessus des CCT d'entreprises existantes, des CCT cadre dans chaque branche qui soient dans la mesure du possible à caractère obligatoire.

C'est seulement ainsi, avec des standards étendus à toutes les entreprises d'une même branche, que le SEV pourra obtenir que les conditions d'engagement des employés ne soient pas détériorées (protection contre le dumping social).

Actuellement, la conclusion d'une CCT cadre de branche pour les chemins de fer à voie normale ainsi que pour les bus est prioritaire.

En résumé, la politique contractuelle du SEV peut être définie ainsi:

Remplacer par des CCT les règlements formulés de manière unilatérale par les employeurs. Les secteurs externalisés et les nouveaux domaines doivent également être couverts par des CCT.

Aspirer à conclure des CCT de branche avec les employeurs de tous les secteurs qui nous concernent (chemins de fer à voie normale, chemins de fer à voie étroite, bus, compagnies de navigation, transports à câbles resp. compagnies touristiques, restauration ferroviaire et transports aériens).

Donner la priorité à la conclusion d'une CCT de branche pour les chemins de fer à voie normale ainsi que pour les bus.

## La politique des transports

### Revendications du SEV

- Solution aux problèmes de trafic dans les agglomérations grâce aux moyens financiers de la Confédération pour l'infrastructure des transports publics d'agglomérations.
- Lutte avec les entreprises concernées contre les mesures d'économies de la Confédération dans le domaine des transports publics:
  - Opposition concrète à la suppression du remboursement de l'impôt sur les huiles minérales aux entreprises concessionnaires de bus et de navigation.
  - Opposition à la réduction massive des subventions de la Confédération pour le trafic régional dans le cadre de RPT 2.
  - Opposition à la constante réduction des moyens pour la convention de prestations entre la Confédération et les CFF.
- Le SEV encourage la politique de transfert du trafic de la route au rail et il soutient les mesures nécessaires sur le plan politique.
- Le SEV soutient la compagnie aérienne Swiss à condition que celle-ci, en tant qu'employeur, remplisse ses obligations envers ses employés.
- Le SEV s'engage pour que, lors du traitement du dossier sur la Réforme des che-

mins de fer 2 par les Chambres fédérales, des règles claires soient établies contre le dumping social dans les transports publics, en particulier lorsqu'il s'agit de mises au concours et d'ouverture du réseau.

- Dans le cadre de la Réforme des chemins de fer 2, le SEV s'engage pour un plus grand réseau de base.
- Dans le cadre de la Réforme des chemins de fer 2, le SEV s'engage pour que soient clarifiées la position et les tâches attribuées à la police ferroviaire.
- Le SEV soutient l'idée d'une entreprise des CFF intégrée et s'oppose à un morcellement de l'entreprise.
- Dans le cadre de la réforme des chemins de fer 2, le SEV lutte contre la possibilité de répartition des bénéfices par les entreprises de transports publics ayant droit aux subventions.
- Le SEV s'engage pour que l'Office fédéral des transports (OFT) s'acquitte de son devoir de surveillance de manière efficace, pour qu'il soit en mesure de le faire et pour qu'il veuille le faire.
- Le SEV exige des mesures pour le désendettement des caisses de pensions des ETC.
- Le SEV continuera à lutter, avec ses alliés, contre les projets de constructions routières démesurés, par exemple ceux d'Avanti.

## La politique sociale

### 1<sup>er</sup> pilier (AVS/AI)

Le grand succès des syndicats lors de la votation du 16 mai 2004 qui a fait suite au référendum sur la 11<sup>e</sup> révision de l'AVS a montré la voie pour les futures modifications de lois. L'âge de la retraite reste fixé à 65 ans maximum et une solution pour une retraite anticipée accessible à tous doit être recherchée. Un démantèlement social de l'AVS ne passera pas.

Le ministre de l'intérieur n'étant pas disposé à capter le message pourtant clair lancé par le peuple, le SEV soutiendra activement une nouvelle initiative de l'USS sur l'AVS pour un âge de la retraite flexible dès 62 ans en cas de cessation de l'activité professionnelle.

Durant les deux dernières années, l'AVS a enregistré un excédent de recettes de 2 milliards de francs par année. Il n'y a vraiment pas lieu de s'alarmer pour l'avenir de notre assurance vieillesse. La demande d'augmenter à moyen terme de manière sensible les rentes AVS, par exemple en introduisant une 13<sup>e</sup> rente AVS/AI, reste d'actualité. Le SEV soutient également l'initiative du COSA.

La 5<sup>e</sup> révision de l'AI doit être conçue de manière à donner plus de chances aux personnes handicapées pour leur réintégration. Les finances de l'AI doivent être assainies de manière durable.

### 2<sup>e</sup> pilier (LPP / Caisses de pensions)

Les modifications de lois entrées en vigueur avec la 1<sup>re</sup> révision de la LPP doivent maintenant faire leurs preuves dans la pratique. D'autres détériorations des prestations ne sont pas souhaitables. Une nouvelle baisse du taux de conversion serait prématurée et le SEV s'y opposerait.

La caisse de pensions CFF, l'Ascoop et d'autres caisses de pensions se trouvent toujours en situation de sous-couverture. Les assainissements demandent des réformes approfondies et une participation de 50% au minimum des employeurs. Le SEV s'opposera à une réduction des rentes des caisses de pensions. Il s'engagera à l'avenir encore pour le maintien du pouvoir d'achat.

Le SEV accorde de l'importance à une bonne formation des membres des conseils de fondation et des commissions de prévoyance. À l'Ascoop, les membres des commissions de prévoyance auront de nouvelles tâches avec plus de responsabilités. Le SEV accompagnera les collègues membres des commissions paritaires et leur apportera toutes les connaissances et compétences nécessaires pour l'accomplissement de leur mandat.

## Assurance maternité

Après l'acceptation de l'assurance maternité en septembre 2004, le danger subsiste que des solutions actuellement meilleures (versement du salaire à 100% durant 16 semaines) soient remplacées par la norme légale (80% du salaire durant 14 semaines). Le SEV s'engage dans tous les domaines pour un congé maternité de 16 semaines avec le versement de 100% du salaire.

## Assurance maladie

Les mesures pour endiguer les coûts de la santé en perpétuelle augmentation semblent être insuffisantes. Des mesures à même d'inverser cette tendance sont nécessaires. Sans toutefois influencer sur la qualité des soins, ni en restreindre l'accès. Les primes des caisses-maladie doivent tenir compte des possibilités financières des assurés. En particulier, les familles avec enfants doivent bénéficier d'une aide et les mesures pour une réduction des primes doivent être appliquées de manière conséquente.

## Les CFF

En tant que syndicat très largement majoritaire des CFF, le SEV s'engage:

1. Pour le maintien de conditions de travail de bon niveau et des protections actuelles, en particulier le Contrat social – pas de licenciement pour raisons économiques et d'exploitation – et le projet de nouvelle orientation professionnelle (NOA), aussi bien dans le cadre du renouvellement de la CCT que des négociations permanentes avec l'entreprise.
2. Pour une amélioration des salaires nominaux qui tienne compte de l'évolution du coût de la vie, des gains de productivité réalisés par l'entreprise et des nouvelles exigences dues, par exemple, aux changements technologiques.
3. Pour une réglementation et des conditions de travail unifiées entre les divisions.
4. Pour une amélioration de la protection de la santé et des places de travail respectant les règles de l'ergonomie.

En outre, par sa politique syndicale et sociale, le SEV s'engage pour que les CFF restent une entreprise intégrée. Il condamne la politique d'externalisation des prestations notamment dans le cadre du trafic régional. Les filiales existantes doivent offrir des conditions de travail équivalentes à celles des CFF SA.

Le SEV s'engage pour une réhumanisation des trains et des gares, dans l'intérêt des usagers et pour renforcer la sécurité du personnel, particulièrement du personnel d'accompagnement des trains.

Les changements technologiques, notamment à l'infrastructure, ne doivent pas conduire à une centralisation à outrance et par là à une désertification des régions (ATR et RCC). Tant du point de vue de l'aspect social et humain que de celui de la stabilité du système et d'une véritable politique régionale, le SEV s'engage pour une présence significative et équitable du personnel dans les régions.

Dans le cadre de l'ouverture du réseau fret et de la concurrence qui s'en suit, le SEV s'engage:

1. pour que le trafic intérieur ne soit pas préférentiel face au trafic de transit;
2. pour que la pression de la concurrence ne se fasse pas au détriment du personnel et des conditions de travail;
3. contre le dumping social;
4. pour le maintien du nombre de places de travail dans tous les domaines de l'entreprise, notamment en surface à la manœuvre, secteur particulièrement menacé aujourd'hui.

## Les transports aériens

La collaboration du SEV avec GATA, anciennement le syndicat du personnel au sol de Crossair, a débuté le 1<sup>er</sup> mars 2001 avec un contrat de coopération. Dès l'automne 2002, sous le slogan «A cooperation with destination success», GATA est devenu le plus grand syndicat du personnel au sol de Swiss. Avec l'intégration de GATA au SEV dès le 1<sup>er</sup> mars 2004, les bases ont été jetées pour une ouverture de notre syndicat aux

transports aériens. Cela va dans le sens de la stratégie décidée par le comité directeur SEV le 5 décembre 2003.

Les positions suivantes devront être adoptées par le SEV durant les deux prochaines années:

- défendre les intérêts du trafic aérien sur le plan politique en tant que partie intégrante du service public
- combattre le grounding continu des conditions de travail déjà précaires d'un domaine en pleine dérégulation
- assurer la sécurité des places de travail
- développer la participation dans l'entreprise
- augmenter l'effectif des membres et étendre le partenariat social
- optimiser la collaboration avec les autres syndicats
- favoriser l'intégration émotionnelle et structurelle des collaborateurs de Swiss au SEV

## Les ETC

1. Le SEV est l'organisation syndicale active dans les ETC en Suisse. Avec son savoir, son engagement en politique des transports et ses nombreuses prestations, il soutient et renforce le domaine des transports publics dans notre pays.
2. Le SEV soutient les employés des compagnies de chemins de fer, de bus, de tram, de transports touristiques et de navigation. Il représente leurs intérêts tout en tenant compte des spécificités des entreprises.
3. Le SEV salue la collaboration des ETC entre elles. Il prend une part active lors des fusions et veille à ce que les conditions de travail soient réglées dans une convention collective de travail (CCT) ou dans des conventions d'entreprise.
4. Le SEV demande à toutes les ETC non encore au profit d'une CCT de conclure une CCT. Pour l'avenir, la priorité des chemins de fer à voie normale et aux bus est de conclure des CCT de branche.
5. Le SEV lutte contre les mesures d'économie dans les transports publics. Les mises au concours sont suivies de manière critique et les conséquences sur le personnel examinées. Le SEV s'oppose aux mises au concours qui aboutissent à une détérioration des conditions de travail et il se bat contre tout dumping social.
6. Le SEV collabore étroitement avec les autres syndicats du service public qui ont les mêmes objectifs. Il est prêt à jouer une part active dans cette collaboration et à prendre ses responsabilités.
7. Le SEV s'engage à l'interne pour que les revendications des ETC soient entendues.
8. Le SEV s'engage à ce que les différentes branches soient représentées de manière appropriée dans ses structures internes.

## Impressum

### Editeur

Syndicat du personnel des transports SEV  
Steinerstrasse 35, 3000 Berne 6  
www.sev-online.ch

### Rédaction

Peter Moor, responsable de l'information

### Photos

Toutes les photos sont d'Alexander Egger, Berne  
Sauf: page 1, André Neuhaus, page 3 en haut, Marco Belloli, page 3 en bas, Markus Fischer

### Mise en page

Bubenberg Druck- und Verlags-AG, Berne

### Impression

Solprint, Mittelland Zeitungsdruck AG, Subingen

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

© Syndicat du personnel des transports SEV

Berne, mai 2007