



Rapport social

2003

2005

2007

2009

2011

2013

2015

2017

2019



Chères et chers
collègues,

Ce rapport social nous permet de faire la rétrospective des années 2009 et 2010. En relisant les divers chapitres, je me suis rendu compte de tout le travail accompli, mais aussi de tout ce qu'on a obtenu.

Nous sommes souvent très critiques envers nous-mêmes et avons tendance à voir avant tout les points négatifs et à les mettre en évidence. Mais dans cette rétrospective cela vaut la peine de considérer le positif et d'estimer les choses à leur

juste valeur.

Tous ensemble, nous avons beaucoup obtenu : nous avons conclu plusieurs conventions collectives de travail permettant à beaucoup de collègues de bénéficier de conditions de travail fiables et stables. Nous nous sommes engagés pour la sécurité du personnel dans les transports publics. Et nous nous sommes opposés de toutes nos forces au démantèlement des acquis sociaux.

Il y a eu naturellement aussi des échecs, cela est inévitable. Mais cela ne réussira pas à nous décourager, nous continuerons à nous battre à l'avenir encore avec beaucoup d'énergie pour vous, nos membres. Je vous remercie tous, vous qui avez contribué durant ces années à la lutte en faveur du personnel des transports publics.

Giorgio Tuti, président SEV

Impressum

Editeur

SEV Syndicat du personnel des transports
Steinerstrasse 35
3006 Berne

Rédaction

Peter Moor, responsable de la communication du SEV

Mise en page

Jörg Matter, SEV

Photos

Donato Caspari (12), Alexander Egger (2, 13, 16, 23, 24), Markus Fischer (17), Jörg Matter (3, 7, 8, 20, 22, 17), André Neuhaus (15), Henriette Schaffter (13), BLS (21), SEV (13,17), STI (5)

Impression

Mittelland Zeitungsdruck AG, SOLPRINT, Subingen; www.solprint.ch

Les textes peuvent être réutilisés avec indication de la source. Cas échéant, nous souhaiterions en recevoir un exemplaire.

Copyright

SEV Syndicat du personnel des transports
Berne, mai 2011

Index

La CCT CFF	3
Les CCT ETC/Inventaire CCT	5
Les salaires	7
Les caisses de pensions	8
La politique sociale et la politique des transports	9
Ça bouge au SEV	11
Les activités	
Les points forts	14
Les structures SEV	16
Les gens du SEV	17
Les membres et le recrutement	18
Les finances	19
Le congrès 2009 – Textes d'orientation	20

Une rude bagarre autour du nouveau système salarial

Un nouveau système salarial, « conforme au marché » selon les vœux des CFF, et le maintien sans changement de la totalité de la convention collective de travail (CCT) actuelle : c'est sur ce compromis que les syndicats ont pu se mettre d'accord avec les CFF à fin 2010.

La protection générale contre les licenciements du « Contrat social », la réglementation de la durée du travail et de la participation, une durée de trois ans et demi : ce sont là les valeurs que le SEV et ses partenaires de la communauté de négociations ont obtenues en contrepartie du nouveau système salarial. Celui-ci répond d'autant mieux à la demande des CFF qu'il se base sur une systématique d'évaluation qui a fait ses preuves sur le marché du travail.

Avant d'aborder les négociations proprement dites, il y avait eu quelques escarmouches. Le SEV avait demandé que la CCT 2007 soit prolongée d'une année car la situation générale, suite à la crise financière et économique, aux restructurations en cours à Infrastructure et à Cargo ainsi qu'aux incertitudes au sujet de la caisse de pensions, ne constituait pas un contexte judicieux pour une renégociation globale de la CCT. On en est finalement arrivé à une prolongation de 6 mois ainsi qu'à un accord pour renouveler la CCT sans modifications à l'exception du système salarial, et à se borner à cette négociation ainsi qu'à la fixation de la durée de la période contractuelle.

Si les CFF n'avaient pas dû négocier le système salarial avec nous mais avaient pu simplement l'introduire, ils seraient allés beaucoup plus

loin : l'idée qu'ils s'en faisaient prévoyait, entre autres, des échelons de salaire particuliers – plus bas – pour plusieurs branches ou groupes professionnels, surtout en dernier lieu pour le personnel de vente et de nettoyage. Le SEV s'est opposé à ces prétentions, s'appuyant sur le principe « le chemin de fer c'est nous » qui met en évidence et de manière imagée que les CFF sont un système unique, de l'employé aux manœuvres à l'informaticien et de l'accompagnatrice des trains à la gestionnaire des finances. Dans un tel ensemble, il ne peut y avoir qu'un seul système salarial, unifié. Les CFF n'ont pas pu se soustraire à cette logique.

Un deuxième souci pour le SEV dans ces négociations, était d'empêcher la dévalorisation de certains métiers et groupes professionnels; grâce au soutien des membres, nous avons finalement pu l'éviter. Il y a eu tout d'abord une pétition qui a réuni le chiffre presque incroyable de 8 300 signatures; la présence permanente de la base SEV lors de la dernière séance de négociations a ensuite permis d'obtenir des améliorations pour les salaires du bas de l'échelle, améliorations qui n'auraient pas été possibles sans cette pression. Au final, ces salaires les plus bas ont pu être relevés par rapport à l'ancien système salarial.

Le cœur du nouveau système salarial des CFF est une évaluation des fonctions et leur classification dans un des 15 niveaux d'exigences. Ceux-ci remplacent les 29 échelons de fonction du système précédent. Il n'y a pas de baisses de salaire mais, pour certains métiers, les possibilités d'évolution sont moins étendues. Par contre,

Remise des 8 300 signatures de la pétition au sujet du nouveau système salarial



tous les collaborateurs et collaboratrices qui se trouvent déjà au-delà du maximum de leur nouvelle plage salariale toucheront quand même la moitié des futures augmentations réelles de salaire.

Le SEV n'est pas parvenu à découpler le salaire et l'évaluation personnelle. Le nouveau système, qui prévoit des primes uniques pour les prestations supérieures à la moyenne, sera toutefois plus transparent et plus flexible que l'actuel.

Quelques dispositions spéciales concernent le personnel des locomotives. Sa courbe salariale est différente de celle du reste du personnel et l'évaluation continuera à ne pas influencer le salaire. Les associations de mécaniciens de locomotive avaient fait capoter auparavant le projet Vision 2010 qui devait régler les questions de l'évolution de la carrière des mécaniciens, mais qui n'avait pas été mis en œuvre correctement.

Le Conseil fédéral augmente la proportion des contrats selon Code des obligations

Jusqu'en 2010, les CFF avaient la possibilité d'engager 2% de leurs effectifs selon le Code des obligations (CO). En réalité, ils avaient déjà franchi cette limite depuis longtemps, ce que le SEV avait critiqué à plusieurs reprises. Pour leur part, les CFF revendiquaient une augmentation de cette proportion. Le Conseil fédéral a admis cette exigence et a augmenté cette part à 5%. Il a toutefois précisé aussi que les partenaires sociaux doivent être consultés pour déterminer les conditions d'engagement selon CO. Cela signifie donc un droit de co-discussion mais pas celui de fixer des règles contractuelles.

Un protocole règle les rapports communs

Les CFF ont proposé, en référence à la grève de Bellinzone, de fixer d'un commun accord les procédures lors des réorganisations. Ce protocole oblige les CFF à informer en temps utile les partenaires sociaux sur les réorganisations qu'ils préparent. Elles peuvent être mises en œuvre pour autant que les syndicats donnent leur accord. Dans le cas contraire, ceux-ci peuvent exiger une phase de consultation durant laquelle la réorganisation est suspendue. Les syndicats peuvent poser des questions et faire des propositions. Il devrait être possible ensuite de trouver un accord, sinon il est prévu de pouvoir faire intervenir la direction de l'entreprise.

Les expériences faites avec ce protocole sont diverses. L'importante réorganisation à l'Infrastructure est un exemple positif alors que, dans d'autres divisions, le SEV a plutôt l'impression qu'on utilise le protocole comme couverture pour prévenir la résistance syndicale.

Revaloriser les pensionnées et les pensionnés

Depuis 2009, il existe aussi une convention entre les CFF et les pensionnés. Les détériorations massives dans le domaine des FVP avaient conduit à un net mécontentement parmi les retraitées et retraités. Des contacts réguliers entre la sous-fédération des pensionnés et la direction des ressources humaines des CFF doivent permettre dorénavant d'aborder les thèmes suffisamment tôt. Des premiers succès ont été enregistrés dans les facilités de transport; les rencontres de retraités organisées par les CFF et l'envoi gratuit du Courrier ont également été accueillis positivement par nos aînés.



La commission CCT

Croissance de l'inventaire CCT

A fin 2010, le SEV dénombre dans ses registres 63 conventions collectives de travail. En plus de la conclusion de nouvelles conventions collectives, des CCT existantes ont été remises à jour. Cependant, le contexte économique n'était pas favorable à des améliorations.

Dans le canton de Vaud, le premier renouvellement de la convention cadre était à l'ordre du jour car sa validité était limitée à 4 années. Dans la nouvelle version, le SEV a pu ancrer une revendication syndicale importante, soit une version améliorée de protection contre le licenciement pour les représentantes et représentants du personnel actifs.

Convention d'entreprise avec le MOB

Dans la foulée, il a été possible de conclure une convention d'entreprise avec le GoldenPass MOB, sur la base de la nouvelle convention cadre. Après la conclusion de la première convention cadre vaudoise, cette entreprise avait quitté l'association des employeurs car elle ne voulait pas se soumettre à la réglementation concernant les salaires minimums. Cette fois il a été possible de trouver un accord qui corresponde aux prescriptions de la convention cadre.

Nouvelle CCT BLS

La CCT du BLS qui, avec ses 2 800 collaboratrices et collaborateurs, est la deuxième compagnie ferroviaire de Suisse, a dû également être renouvelée. Il n'y a pas eu de changements importants. Des précisions ont été apportées dans les réglementations sur les lieux de travail. La convention collective est valable jusqu'à fin 2012. Le VSLF est maintenant aussi signataire de la CCT. Lors de la conclusion de la première CCT avec le BLS, le VSLF a participé aux négociations mais n'a pas voulu signer la convention collective. Cette fois c'était le contraire : après la conclusion de la nouvelle CCT, le VSLF a demandé de réintégrer la communauté de négociations, ce qui a été accepté par les autres partenaires (SEV, Transfair, ACTP).

Convention cadre pour les entreprises en sous-traitance

La conclusion d'une convention cadre avec les Transports publics genevois TPG représente une innovation marquante : leurs conditions de travail sont toujours réglées par la loi mais pour le travail avec les entreprises sous-traitantes, une convention cadre a été conclue, qui fixe des standards minimums pour les conditions de travail aussi pour les entreprises mandatées en sous-traitance.

Suisse orientale: bus et bateaux aussi sous le joug d'une CCT

Pour la communauté tarifaire de Suisse orientale « Ostwind » (cantons SG, TG, AR, AI) il existe depuis 2010 une convention collective de travail cadre pour les entreprises de bus. Il s'agit d'une extension de la CCT cadre limitée jusqu'alors au



canton de St-Gall.

Après une longue résistance, il y a eu en Suisse orientale des conclusions significatives de nouvelles CCT : avec le groupe de bus du Rheintal, on a pu aboutir à une convention collective qui est avant tout importante parce que cette entreprise s'est considérablement agrandie et qu'elle est devenue la maison mère de plusieurs entreprises municipales et régionales.

Pour l'entreprise de navigation Untersee und Rhein, il a aussi été possible d'arriver à une conclusion après que les négociations entamées il y a plusieurs années aient été interrompues. La convention collective était ici liée à un grand pas de l'entreprise pour l'assainissement de la caisse de pensions, et c'est pour cela que les deux parties se sont montrées satisfaites lors de la signature.

Swiss améliorée

La CCT de Swiss est née durant les années de crise. Lors des négociations sur le renouvellement, de sensibles améliorations ont pu être obtenues, ainsi par exemple concernant la reprise du travail après le congé maternité, l'introduction d'un congé paternité, la complète prise en charge de la rente-pont en cas de départ à la retraite ordinaire à l'âge de 63 ans et la promotion de la formation continue professionnelle.

Volte-face du CA dans l'entreprise de bus de Lenzburg

L'histoire qui s'est passée dans l'entreprise de bus de Lenzburg montre que tout ne tourne pas toujours comme on le voudrait: le comité directeur,

le personnel et le SEV s'étaient mis d'accord pour conclure une convention d'entreprise. Les négociations se sont bien déroulées et ont été soldées par un succès et tout était prêt pour la signature – et c'est alors que le Conseil d'administration de l'entreprise a décidé qu'il ne voulait pas d'une convention d'entreprise. Des discussions sont en cours afin de trouver une solution ...

Inventaire CCT

Le SEV a négocié une CCT avec les entreprises et organisations suivantes :

Chemin de fer

- Appenzeller Bahnen AG
- AlpTransit Gotthard AG
- asm-Bahn; aare seeland mobil ag
- cj Chemin de fer du Jura
- FLP Ferrovie Lugano-Ponte Tresa
- LEB Compagnie de chemin de fer Lausanne-Echallens-Bercher
- MGB Matterhorn Gotthard Bahn
- MOB La Compagnie du Chemin de fer Montreux-Oberland Bernois
- NStCM/TPN Chemin de fer Nyon-Saint-Cergue-Morez/Transports publics de la Région Yonnaise
- OC SA Chemin de fer Orbe-Chavornay SA
- RBS Regionalverkehr Bern-Solothurn
- RegionAlps AG
- RhB Rhätische Bahn
- SBB-Cargo
- SBB
- SOB Schweizerische Südostbahn
- Turbo AG
- TILO AG
- TRAVYS SA
- VMCV Transports publics Vevey-Montreux-Chillon-Villeneuve
- zb-Bahn Zentralbahn AG
- CCT cadre voie normale

Bus

- AAGS Autobus AG Schwyz
- AFA Automobilverkehr Frutigen-Adelboden
- asm-Bus; aare-seeland mobil ag
- Autolinee Bleniesi SA
- AMSA Autolinea Mendrisiense SA
- BDWM Transport AG
- RBS Autobus Regionalverkehr Bern-Solothurn
- STI Verkehrsbetriebe Steffisburg-Thun-Interlaken

- TL Transports publics de la région lausannoise SA
- TPC Transports publics du Chablais SA
- TPL Lugano Trasporti pubblici luganesi SA
- KBU Vereinigung konzessionierter bernischer Busunternehmen

Mixte

- AAR bus+bahn, Busbetrieb Aarau
- BLT Baselland Transport AG
- BLS AG
- FART/NLM Ferrovie Autolinee regionali ticinesi
- MBC Les Transports de la région Morges/Bière/Cossonay
- TPF Transports publics fribourgeois
- ZVB Zugerland Verkehrsbetriebe AG
- CCT cadre canton NE
- CCT cadre pour les bus des cantons SG, TG, AI et AR
- CCT cadre canton VD
- CCT cadre GEST Groupement des entreprises soustraitantes des TPG

Navigation

- CGN Compagnie générale de navigation sur le lac Léman
- SMGN Société des Mouettes genevoises de navigation
- SNL Società Navigazione del Lago di Lugano
- URh Schweizerische Schifffahrtsgesellschaft Untersee und Rhein

Transports touristiques

- funic Seilbahnen Biel-Leubringen/Biel-Magglingen
- Funicolare Locarno-Madonna del Sasso

Aviation

- LASA Lugano Airport SA
- LTSW Lufthansa Technik Switzerland GmbH
- SWISS

Divers

- atupri caisse maladie
- elvetino
- CFF Historic
- login formation professionnelle
- CP CFF caisse de pensions
- RGsA RailGourmino swissAlps AG
- Securitrans



Temps difficiles pour les augmentations générales de salaire

Les conséquences de la crise économique ont marqué les négociations salariales des années 2009 et 2010. Les entreprises se plaignent d'un contexte difficile et l'indice des prix n'a quasiment jamais été aussi bas.

Une tendance évidente se manifeste avec force dans pratiquement toutes les entreprises : elles renoncent aux augmentations réelles et généralisées des salaires pour ne procéder qu'à des adaptations individuelles. Aux CFF non plus, nous n'avons pas pu obtenir une part pour l'augmentation réelle des salaires. Et même les sommes que les CFF mettent à disposition pour les augmentations individuelles liées au système salarial sont très inférieures aux attentes des syndicats et ne parviennent pas



à garantir toutes les progressions selon système.

En 2009, la communauté de négociations des associations de personnel a dû faire appel au Tribunal arbitral car les CFF ne proposaient que 0,4% pour les progressions salariales selon système ainsi qu'un versement unique de 200 francs par personne. Les syndicats n'ont pas obtenu du tribunal une augmentation générale des salaires mais il a fait passer à 0,5% la somme pour les progressions selon système et a augmenté le versement unique à 650 francs. Ceci n'a toutefois pas suffi à satisfaire la requête du SEV demandant que le pouvoir d'achat du personnel ne baisse pas. Les collaboratrices et collaborateurs, obligés de verser des cotisations d'assainissement à la Caisse de pensions, ont réellement subi des pertes.

Les négociations salariales pour 2010 ont été éclipsées par le nouveau système salarial. Il n'était à nouveau pas question d'une augmentation générale des salaires et même après la conclusion des négociations sur le nouveau système, les CFF n'ont pas prévu assez d'argent pour mettre intégralement en œuvre les progressions individuelles; avec 0,9% de la somme salariale, le montant était toutefois un peu plus élevé que l'année précédente. S'y est à nouveau ajouté un versement unique, cette fois-ci de 550 francs.

Les mesures salariales 2009 au BLS ont également été décidées par un Tribunal arbitral. En accordant une augmentation générale des salaires de 1,4%, plus 1,3% pour des augmentations individuelles, le tribunal a presque entièrement satisfait les revendications du SEV. Notre syndicat demandait 2,9% pour une pleine compensation du renchérissement.

Aux Chemins de fer rhétiques (RhB), les questions de salaire se sont aussi réglées devant un Tribunal arbitral. Celui-ci a tranché sur la mise en œuvre du nouveau système salarial qui a amené des améliorations supplémentaires, après l'augmentation générale des salaires de 1,5% obtenue au début de 2009. C'est sur l'application du nouveau système que le SEV et l'entreprise ne parvenaient pas à se mettre d'accord; le tribunal a donné majoritairement raison au SEV, ce qui a conduit à une nouvelle amélioration des salaires de 1,5%.

Les résultats des négociations salariales des années 2009 et 2010, dans les entreprises avec lesquelles le SEV a négocié à ce sujet, ont été extrêmement divers. Deux éléments ont joué un rôle à côté de la situation économique : dans beaucoup d'entreprises, il a été question au cours des négociations de la mise en application de l'arrêté Orange, c'est-à-dire du droit de recevoir les indemnités pour service de nuit et du dimanche durant les vacances. Et, en bien des endroits, les coûts d'assainissement de la caisse de pensions ont pesé d'un plus grand poids encore. Pratiquement toutes les entreprises affiliées auparavant à l'Ascoop avaient de grosses sommes à verser à Symova ou à une autre caisse de pensions, ce qui a eu des conséquences sur la marge de manœuvre à disposition lors des négociations salariales.

Les résultats des négociations salariales 2009 se sont situés entre 1,5% et 2%, ceux de 2010 entre 1% et 1,5%, avec de nettes exceptions aussi bien vers le bas que, dans quelques cas, vers le haut. Chez Swiss, il a été possible d'atteindre une augmentation générale des salaires de 2% (avec un minimum de 100 francs par mois) et, par-dessus le marché, les plages salariales ont été relevées de 2,5%.

Une réglementation des CFF a particulièrement retenu l'attention en 2009 : ils ont décidé d'engager les jeunes qui terminaient leur apprentissage à un salaire fixe de 49 000 francs, quel que soit le classement de leur poste. Alors que les CFF expliquaient que cette mesure permettrait de pouvoir offrir un poste de travail au plus grand nombre possible de personnes après la fin de l'apprentissage, la jeunesse SEV a critiqué cette mesure comme étant non-conforme à la CCT.

La nouvelle CCT CFF contient toujours une réglementation spéciale après la fin de l'apprentissage (avec 52 000 francs) mais elle précise que le classement correct dans le système salarial doit être atteint au plus tard après deux évaluations personnelles, de fait ainsi après 27 mois au plus tard.

Situation plus claire mais pas encore détendue

Les causes sont différentes mais le résultat est comparable : les deux plus importantes caisses de pensions des entreprises de transport public, la Caisse de pensions CFF et l'Ascoop, se sont retrouvées en sérieuse sous-couverture. Le personnel, les entreprises et les pouvoirs publics sont mis massivement à contribution pour atteindre à nouveau une base stable.

La crise financière de l'automne 2008 a singulièrement aggravé la situation des deux caisses de pensions. A l'Ascoop, un processus d'assainissement avait été programmé auparavant, il aurait permis de retrouver avec le temps une situation financière équilibrée si la Bourse ne s'était pas effondrée. Les objectifs intermédiaires sont devenus subitement très difficiles à atteindre, pour certaines entreprises ils posaient même un problème de survie. Dans une telle situation, dix entreprises importantes affiliées à l'Ascoop ont décidé de constituer une nouvelle fondation collective qui devait leur permettre, moyennant un programme d'assainissement adapté, de poursuivre la route engagée.

C'est finalement une nette majorité des anciennes entreprises affiliées à l'Ascoop qui ont adhéré à la nouvelle Symova. D'autres ont adhéré à d'autres caisses, dans le canton de Vaud c'est l'Etat qui a offert son aide par l'entremise d'une propre fondation. Symova a été fondée à mi-2010, l'Ascoop a pu être liquidée à fin 2010 après que l'Office fédéral des assurances sociales ait donné son feu vert à une solution dans laquelle pratiquement tous les assurés s'en sont sortis sans pertes. Il n'y a que trois retraités qui ont dû accepter une baisse de rente; ils avaient été pensionnés à un haut niveau salarial.

Bien que toutes ces solutions aient permis d'éviter le pire, c'est-à-dire la faillite d'une caisse ou d'une entreprise, le prix à payer est très élevé. Pratiquement tous les employés des transports publics sont actuellement astreints à verser des cotisations d'assainissement à leur caisse de pensions; elles atteignent en règle générale 1 à 1,5% et les entreprises versent des montants au moins aussi importants. Dans quelques cas, les cantons, en tant que propriétaires, contribuent aussi aux assainissements par des versements ou par des subventions plus élevées mais le plus souvent c'est le personnel et les entreprises qui supportent la totalité de la charge.

Pour les CFF, le Conseil fédéral est enfin sorti du bois au printemps 2010, après une interminable attente. Depuis qu'en 2006 un assainissement avait échoué parce que le Conseiller fédéral UDC Christoph

Blocher avait exigé une variante sans contribution de la Confédération, on faisait de la tactique, des calculs, des opérations de lobbying et surtout on attendait. En été 2009, le Conseil fédéral a enfin annoncé qu'il allait proposer un montant de 1,148 milliards de francs pour la Caisse de pensions CFF (et rien pour l'Ascoop). C'était toujours presque le double de ce qu'il avait mis en consultation comme sa variante préférée une année auparavant mais seulement un tiers de ce qui serait nécessaire pour un assainissement durable avec constitution de réserves de fluctuation, selon les calculs de la caisse de pensions.

Le SEV lança alors sa campagne « Caisses de pensions : halte à l'arnaque » et appela à une grande manifestation en septembre à Berne. Plus de 7 000 participantes et participants ont fait savoir haut et fort – sous des trombes de pluie – qu'ils ne se laisseraient pas tondre la laine sur le dos. A titre d'avertissement, les membres SEV, à fin 2009, ont envoyé à tous les membres du Parlement fédéral des cartes de vœux de Noël dans lesquelles ils les rendaient attentifs aux propositions à venir sur la caisse de pensions et en appelaient à leur solidarité.

Le Conseil fédéral ne s'est plus laissé fléchir : dans sa proposition au Parlement, il s'est tenu au montant qu'il avait annoncé. Il était aussi à prévoir que, en raison des gigantesques insuffisances apparues entretemps dans le financement des infrastructures ferroviaires, le Parlement ne serait pas prêt à injecter encore plus d'argent dans la caisse de pensions. En décembre 2010, le Conseil des Etats s'est rallié à la proposition du Conseil fédéral; il apparaît en début d'année que le Conseil national va faire de même.

Le personnel a dû avaler d'autres pas de démantèlement tels qu'une augmentation de la cotisation d'assainissement et le relèvement de l'âge de la retraite à 65 ans, liés toutefois à une légère diminution des cotisations ordinaires à la caisse de pensions.



Les membres SEV déploient le « trou dans les caisses de pensions » sur la Place fédérale

Contre le démantèlement social

La crise économique et diverses tentatives visant à supprimer des prestations sociales ont caractérisé les deux dernières années. Le camp bourgeois a en effet joué la carte du démantèlement social, selon le principe « saisissez la bonne occasion », en arguant du fait que la Suisse ne pouvait plus s'offrir les prestations sociales accordées jusqu'alors, en raison de la crise. Ce qui ne l'a d'ailleurs pas empêché de fournir une aide aux banques à hauteur de 68 000 000 000 de francs ...

Le SEV a fait front avec le concours de l'USS et d'autres organisations. Par exemple en se rendant à Berne le 19 septembre 2009 pour prendre part à la grande manifestation organisée à l'enseigne de la revendication « Contre la crise – Garantir les emplois, les salaires et les rentes ». Près de 7 000 membres SEV ont participé à la manifestation, non sans dire auparavant « Stopp! Halte! Basta! » à l'arnaque envers la caisse de pensions CFF, sur la Schützenmatte.

Le référendum contre «le vol des rentes»

La crise économique n'a pas épargné les caisses de pensions. Près de la moitié d'entre elles présentaient en effet une couverture insuffisante en 2009. Et l'Association suisse d'assurances et l'Office fédéral des assurances sociales d'exiger d'une seule voix un abaissement du taux de conversion des fonds épargnés pour remettre à flot les caisses de pensions. Les syndicats ont aussitôt saisi le référendum. Près de 205 000 signatures – un chiffre record – ont été déposées à la Chancellerie fédérale. Le succès ne s'est pas fait attendre. Le 7 mars 2010, 73% des citoyens et des citoyennes rejetaient l'opération de racket engagée et infligeaient une cuisante défaite aux assureurs et autres pourfendeurs des acquis sociaux.



La révision AVS

La 11e révision AVS, qui avait d'ailleurs été largement repoussée en 2004, était de la même veine. Echaudés, les syndicats ont, cinq ans plus tard, déclenché l'alerte à plusieurs reprises en menant différentes actions de sensibilisation et de lobbying. Leur opposition à un projet de révision qui aurait été réalisé essentiellement sur le dos des femmes a été couronnée de succès, puisque le Conseil national a définitivement enterré la 11e révision lors de la session d'automne 2010.

Le référendum contre la LACI

La révision de la loi sur l'assurance-chômage constituait un élément supplémentaire de la stratégie de démantèlement social. Si le référendum a abouti avec 140 000 signatures récoltées, le succès n'a hélas pas été au rendez-vous aux urnes. Il semble que le peuple suisse ne se soit pas senti aussi concerné que dans la tentative de racket des rentes. L'opinion prévaut manifestement que le chômage ne touche que les autres. Près de 53% des citoyens ont approuvé la détérioration de l'assurance-chômage le 26 septembre 2010.

« Donnez-nous une belle vie! »

Plus de 8 000 femmes ont manifesté le 13 mars 2010 à Berne lors de la « Marche mondiale des femmes » en faveur de l'égalité des genres. Les femmes du SEV ont elles aussi revendiqué à cette occasion le droit de se mouvoir librement et en toute sécurité tant à la maison que dans l'espace public, à l'enseigne du slogan « Donnez-nous une belle vie! ». Elles ont également rappelé qu'à travail égal, elles aspiraient à un salaire égal et à davantage d'égalité sur le marché de l'emploi, en politique et au sein des institutions. 14 ans après l'entrée en vigueur de l'article sur l'égalité, la Suisse est encore loin d'offrir les mêmes chances aux femmes et aux hommes.

Politique des transports

Le prix de l'innovation

L'ATE, qui est à l'origine du prix de l'innovation décerné aux entreprises de transports publics, a décidé de le suspendre. L'association estime que le secteur des transports publics fait actuellement l'objet de suffisamment de prix et de distinctions. On ignore aujourd'hui si le prix sera un jour à nouveau décerné.

L'initiative des Alpes fête ses 20 ans d'existence

L'initiative des Alpes a fêté son vingtième anniversaire le 9 mai 2009. Le succès obtenu en votation en 1994 – le peuple avait alors accepté l'intégration de l'article sur la protection des Alpes dans la Constitution fédérale – a été dignement fêté. Mais de très nombreux camions franchiront encore le tunnel autoroutier du Gothard jusqu'à

ce que l'article soit traduit dans les faits. Aux dernières nouvelles, l'objectif de transfert limitant à 650 000 le nombre de poids lourds transitant par les Alpes sur la route ne devrait pas être atteint avant 2019.

Les gigaliner

Le Conseil des Etats et le Conseil national ont accepté une motion de la commission des transports et des télécommunications de la Chambre haute. Celle-ci vise à inscrire dans la loi une longueur maximale de 18.75 m pour les véhicules à moteur. Si la question s'avère pour l'heure résolue, son évolution en Europe doit tout de même être suivie de près. Le ministre allemand des transports n'entend-il pas imposer à l'Europe un essai de 5 ans avec de tels mastodontes sur les routes ?

Libéralisation du rail – La Suisse parmi les bons élèves

La réforme des chemins de fer 2

La première partie de la réforme, la révision des actes normatifs relatifs aux transports publics (RévTP), est en vigueur depuis le 1er janvier 2010. Le Parlement a approuvé la Loi fédérale sur les organes de sécurité des transports publics (LOST) au terme du premier semestre 2010. L'audition portant sur l'ordonnance sur les organes de sécurité a eu lieu en novembre. Le port d'armes et l'accès au Ripol par la police des transports sont contestés.

La seconde partie de la réforme a été divisée en deux paquets. Le Conseil fédéral entend créer des règles claires en matière de concurrence dans le secteur des transports publics régionaux et adapter le réseau ferroviaire helvétique aux normes techniques uniformes appliquées à l'échelle européenne. Ces projets devraient être soumis le plus rapidement possible au Parlement. Plusieurs modèles sont examinés de manière approfondie s'agissant de l'accès sans discrimination au réseau. Un rapport d'experts est attendu à ce sujet au premier trimestre 2012.

Le SEV s'est prononcé clairement contre des mises au concours à caractère obligatoire dans le secteur des transports publics, car celles-ci sont onéreuses et inefficaces. Les avantages dont la population pourrait tirer profit sont marginaux; par contre, la porte au dumping social serait grande ouverte.

La troisième partie – le financement à moyen et long terme de l'infrastructure ferroviaire – devrait faire l'objet d'une consultation en 2011.

Libéralisation du chemin de fer dans l'Union européenne

La Commission européenne accentue sa pression en matière de libéralisation du chemin de fer. Elle a d'ailleurs intenté une action en justice devant la

Cour européenne de justice contre 13 Etats, parce que ceux-ci n'ont pas encore entièrement mis en œuvre les mesures relevant du premier paquet ferroviaire datant de 2003.

La poursuite de la libéralisation ferroviaire fait actuellement l'objet de débats au sein de l'Union européenne. Le commissaire aux transports de l'UE, Siim Kallas, a fait le point de la situation en publiant un rapport en septembre 2010. Il est exigé que l'accès aux infrastructures, tels les terminaux et les ateliers d'entretien, soit ouvert à tous les acteurs et que les conditions d'utilisation des réseaux ferrés soient publiées chaque année. Ce, afin que les entreprises qui veulent intégrer le marché ferroviaire puissent s'informer au sujet des infrastructures mises à disposition. Les ministres des transports de l'UE ont fait part de leur scepticisme à cet égard.

Quant à la Suisse, elle figure parmi les bons élèves en Europe dans ce domaine. Le professeur Christian Kirchner de l'université Humbolt de Berlin indique en effet dans une étude que la Suisse se trouve dans le peloton de tête en Europe, en compagnie de sept autres Etats qui ont ouvert leur marché conformément au plan de l'UE. Il s'avère ainsi que la Suisse se montre encore plus européenne que nécessaire en appliquant des règles de l'UE de manière autonome.

Dans un tel contexte, il faut s'attendre à ce que le SEV doive tôt ou tard relever des défis de taille. Il se doit par conséquent d'être vigilant s'il entend empêcher le dumping salarial et des détériorations de la sécurité ferroviaire.

Journée de liesse au Gothard

Le 15 octobre 2010, le monde avait les yeux braqués vers la Suisse. C'est en grandes pompes que le premier tube du tunnel de base du Gothard a été percé. Avec 57 kilomètres de longueur, c'est le plus long tunnel du monde. L'œuvre du siècle a pris de l'avance ces dernières années ce qui fait que sa mise en fonction est déjà prévue au changement d'horaires de décembre 2016.

Initiatives et pétitions

Le SEV a participé au lancement de l'initiative « Pour les transports publics » avec le concours de l'ATE, du PS et des Verts. L'initiative vise une nouvelle répartition des taxes sur les carburants pour financer le développement des transports publics. Quelque 800 millions de francs supplémentaires seraient ainsi mis à disposition des transports publics chaque année. Plus de 140 000 signatures ont été récoltées. L'initiative a été déposée au début septembre 2010.

En soutenant l'initiative « Cleantech » (technologies propres), le SEV s'engage en faveur d'une production et d'une utilisation raisonnable de l'énergie. De nouveaux emplois qualifiés renforceront la position de la Suisse dans un secteur innovant – également dans le domaine des transports publics. Le délai de récolte des signatures court jusqu'au 16 septembre 2011. Près de 85 000 signatures étaient récoltées à mi-janvier.

Près de 125 000 signatures ont été récoltées en faveur de l'initiative « 1:12 – pour des salaires équitables ». L'initiative sera déposée prochainement. Elle demande que dans une entreprise, aucun salaire mensuel ne puisse dépasser le salaire annuel le plus bas.

Déposée le 29 février 2008, l'initiative sur le climat est en souffrance au Parlement, qui traîne les pieds : aucune date de votation n'a encore été fixée; tout au plus est-il question du printemps 2012.

Pétition

Plus de 34 000 signatures ont été récoltées en faveur de la pétition contre la suppression de lignes régionales de transports publics. La pétition a été déposée. Le succès est au rendez-vous puisque le Conseil fédéral a convenu avec les cantons, au début novembre 2010, de renoncer aux mesures d'économies dans le secteur du trafic régional.

Présidence, appellation allemande, organisation : tout est neuf

En mai, c'est la période des à-fonds : c'est ce qu'a fait le SEV en 2009. Le congrès devait tracer la route pour un avenir autonome de notre syndicat, sur l'impulsion donnée deux ans auparavant.

Non à la fusion, oui à une restructuration : c'est le mandat que le congrès 2007 avait donné à la direction du SEV. Deux ans plus tard, il s'est agi de mettre en application les résultats de cette mission. Le congrès 2009 a suivi le chemin tracé et a modifié les statuts sur des points importants. Au tournant de l'année 2010, la nouvelle direction syndicale a pris les rênes du SEV; elle est constituée du président Giorgio Tuti, de l'administrateur des finances Ruedi Hediger, du vice-président Manuel Avallone et de la vice-présidente Barbara Spalinger. Ils étaient déjà responsables auparavant de la gestion des affaires courantes du SEV dans cette composition, sous l'appellation informelle de « présidence »; une légitimation statutaire faisait cependant défaut. L'ancien comité directeur (constitué de la présidence et des présidents centraux) et le comité fédératif, fort de 34 personnes, ont fusionné pour constituer le nouveau comité SEV qui ne compte plus que 21 personnes : les présidents ou présidentes de chaque sous-fédération, accompagnés d'un deuxième délégué ou d'une deuxième déléguée, ainsi que les commissions représentées chacune par une personne. Les droits de vote sont pondérés : les grandes sous-fédérations ont plus de voix que les petites et que les commissions. Le comité SEV est compétent pour la conduite stratégique du SEV, une tâche dans laquelle il s'est progressivement senti de plus en plus à l'aise au cours de l'année, selon sa propre appréciation.

Il appartiendra à l'avenir au congrès d'élire la direction du comité SEV; ce ne sera toutefois possible qu'en 2011 pour la première fois. C'est pourquoi le comité a choisi lui-même, lors de sa première séance, son président en la personne de Rinaldo Zobebe, président central LPV, et sa vice-présidente en la personne d'Elisabeth Jacchini-Mühlemann.

La fédération devient syndicat

Alors que le SEV avait déjà pris l'appellation de syndicat en français et en italien au milieu des années 90, il avait gardé l'appellation de fédération en allemand, entre autres pour légitimer son abréviation de SEV. Dès lors que certaines banques (UBS) et compagnies de chemin de fer (BLS) ont conservé leurs abréviations alors qu'il n'y a plus de lien avec leur dénomination, le SEV a également franchi ce pas et s'appelle maintenant syndicat en allemand aussi – ce qui correspond en fait mieux à notre action. En effet, faire le grand écart entre conflit et compromis reste un exercice difficile mais notre disposition à nous battre a manifestement augmenté.

Un 90ème anniversaire fêté modestement

C'est en vertu du principe « Ne fête un 90ème anniversaire que celui qui n'est pas sûr de fêter le

100ème » que le SEV a décidé de célébrer les 90 ans de son existence par une action syndicale. Le 30 novembre 2009, jour anniversaire de sa fondation, le SEV a déployé le « trou dans les caisses de pensions » directement devant le Palais fédéral. Dans les bourrasques de neige, une grande bache ronde symbolisait le trou du découvert dans les caisses de pensions CFF et Ascoop. Cette action voulait interpeller les parlementaires siégeant en session ce jour-là afin qu'ils interviennent en faveur de l'assainissement.

Les sous-fédérations sont nettement plus anciennes que le SEV qui résulte de l'union de ces fédérations de branche. C'est ainsi que la ZPV a fêté son 125ème anniversaire en juin 2010.

Un site internet refait à neuf

C'est pile pour le congrès 2009 que le SEV a mis en ligne son nouveau site internet. L'adresse www.sev-online.ch n'a pas changé mais les contenus ont été entièrement revus; l'offre d'informations



et de services sur internet est sans cesse étendue. La nouvelle identité visuelle du SEV a été adoptée entretemps par plusieurs sous-fédérations ce qui renforce l'unité de notre syndicat.

Les sous-fédérations bougent aussi

La VPT, qu'on désigne volontiers aussi comme « le petit SEV » en raison de la diversité des métiers qu'on y rencontre, a revu son organisation et a adopté systématiquement une structure par branches. Celles-ci ont pu se constituer lors d'assemblées de branches en 2010; elles sont dirigées par une présidence qui soutient leurs revendications au sein du comité central de la VPT.

Les sous-fédérations SBV et VPV ont engagé un rapprochement qui se déroule bien jusqu'ici et qui permet de plus en plus d'envisager une fusion.

Dans les sections, la difficulté de trouver des militants qui ont assez de disponibilité pour collaborer au sein d'un comité est toujours plus grande. C'est pour cette raison que, dans presque toutes les sous-fédérations, les fusions se sont poursuivies. A fin 2010, le SEV comptait encore 180 sections. Une nouvelle section a toutefois été créée : les CFF ayant à nouveau détaché la police des transports de Securitrans, une section en propre pour les policières et policiers a été constituée.

On fusionne en Suisse

Suite à l'échec de la fusion avec le SEV, le Syndicat de la communication a cherché d'autres partenaires possibles et entrepris des discussions avec Comedia et le SSP. En novembre 2010, Syndicom est finalement né de la fusion entre le Syndicat de la communication et Comedia.

On fusionne en Allemagne

Les deux syndicats partenaires du SEV en Allemagne ont fusionné. Transnet et la GDBA se sont unis sous le sigle de l'EVG (Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft/Syndicat du rail et des transports).

Des commissions dynamiqués

La première manifestation commune des trois commissions (jeunesse, femmes, migration) a été mise sur pied en septembre 2010 à Soleure. Divers ateliers étaient organisés en cours de journée, ils étaient consacrés à des thèmes syndicaux, politiques ou personnels et ont rencontré un grand succès. La soirée était plus récréative et placée sous le signe de la rencontre; divers orchestres l'ont animée et on a pu danser. On ne peut toutefois pas nier que la participation au programme de soirée est restée inférieure aux attentes.

Contacts internationaux

Il ne fait aucun doute que les transports publics en Suisse sont toujours plus sous l'influence de l'Union européenne. Le réseau de contacts internationaux du SEV a donc une importance croissante. Nos représentants dans des organes de l'ETF, la Fédération européenne des travailleurs

des transports dont le SEV fait partie, s'y engagent de manière accrue. Le président Giorgio Tuti a été élu au comité exécutif de l'ETF et le SEV prend régulièrement part aux rencontres des domaines ferroviaires et des transports urbains. En outre, les dirigeants des syndicats de cheminots de langue allemande (Transnet et GDBA pour l'Allemagne, Vida pour l'Autriche, Landesverband pour le Luxembourg ainsi que le SEV) tiennent une réunion annuelle. En 2009, c'était au tour de la Suisse de l'organiser; la question de la sécurité ferroviaire a été au centre des discussions tenues à Bâle. La rencontre des quatre pays a diffusé en outre un appel commun « Halte aux Gigaliners » contre l'admission de trains routiers démesurés. En 2010, au Luxembourg, la réunion était déjà placée sous le signe du papier de l'UE sur le paquet ferroviaire et c'est pourquoi une grande importance a été accordée aux activités contre le démantèlement social et la libéralisation du rail.

Du lac de Constance à Genève et à Rome : SEV omniprésent

Le SEV ne se préoccupe pas uniquement des grands problèmes qui se posent dans le secteur CFF. Il est toujours là lorsque ses membres ont besoin d'aide. Voici quelques exemples parmi les nombreuses activités qu'il déploie.

Lac de Constance

Les bateaux qui naviguaient jadis sur le lac de Constance appartenaient aux CFF. La compagnie de navigation était alors la cause de bien des soucis pour l'entreprise ferroviaire; la compagnie est



Le personnel de la compagnie de navigation sur le lac de Constance proteste contre les projets de démantèlement

d'ailleurs restée un sujet de préoccupations après sa vente. C'est ainsi qu'une nouvelle direction a été mise en place en avril 2009 dans le but de changer radicalement les choses. La solution préconisée: licenciements, baisses de salaire, temps de travail allongé. Il n'était en outre pas question qu'un secrétaire syndical vienne y mettre son grain de sel. C'était compter sans le personnel. Celui-ci s'est en effet rassemblé devant le siège du gouvernement thurgovien pour exhorter les instances politiques régionales à s'emparer de la question. Tout ne s'est pas amélioré par la suite; des accords ont néanmoins été conclus pour ré-

gler les conditions de travail. Le risque de fermeture du chantier naval semble banni, les propriétaires parlant d'investissements et d'extensions.

Halte aux agressions

L'année 2009 a commencé par une bonne nouvelle. Les CFF avaient en effet annoncé qu'ils entendaient réinstaurer l'accompagnement de tous les trains grandes lignes par deux agents. Mais la question des agressions commises à l'encontre du personnel (et des passagers) est restée un sujet brûlant. Au point que le SEV a fini par prendre le taureau par les cornes. Il s'est réuni avec l'Office fédéral des transports et l'Union des transports publics pour lancer une opération de prévention. Des autocollants sont désormais apposés dans un nombre croissant de trains et de bus pour attirer l'attention sur le fait que les agressions envers le personnel sont poursuivies d'office. Nombreuses sont les entreprises qui ont salué cette opération. Régulièrement, elles ont eu affaire à des agents de police et à des juges d'instruction demandant qu'une plainte soit déposée au lieu de pouvoir intervenir lorsqu'une agression était annoncée.

La charte a 10 ans

Un document symbolise le début de la lutte pour davantage de sécurité: la « charte pour l'amélioration de la sécurité dans les transports publics ». C'est en l'an 2000 que les conductrices et les conducteurs de bus ont lancé cette déclaration de principe. Ils s'appelaient alors « Groupe autonome des transports urbains » (Gatu). Le groupe s'est petit à petit rapproché du SEV au cours des 10 dernières années, au point d'être aujourd'hui intégré; mais il continue de marquer de son empreinte la branche des bus à la VPT. 60 entreprises, dont le personnel est affilié au SEV et au SSP, ont signé la charte dans l'intervalle.



Il n'y a plus de sous-chefs sur les quais en gare de Berne depuis le 1er mars 2009. Depuis lors, c'est le personnel d'accompagnement qui expédie les trains.

La santé des conductrices et des conducteurs de bus

Une enquête, réalisée dans un premier temps en Suisse romande par la branche bus/Gatu de la VPT, a confirmé certaines craintes : les chauffeurs et les chauffeuses de bus souffrent d'atteintes à leur santé en raison des situations

qu'ils sont appelés à endurer à leur place de travail. Stress provoqué par le trafic routier croissant et des horaires toujours plus tendus, postes de conduite mal équipés, agressivité des passagers et des autres usagers de la route y contribuent. Les possibilités d'y remédier sont limitées pour les entreprises. Les chauffeuses et les chauffeurs doivent même déposer des requêtes pour obtenir des WC aux terminus. Dans l'intervalle, l'enquête a été étendue à toute la Suisse. Les résultats seront présentés au printemps 2011.

Coire: SEV, non merci ...

Les transports urbains de Coire « Stadtbus Chur », auxquels appartient également l'entreprise Engadinbus, ne constituent pas vraiment un exemple en matière de conditions d'engagement et de travail. Lorsque le SEV a distribué un tract à ce sujet dans les cases personnelles, l'entreprise les a immédiatement fait disparaître. Cette opération n'a pas empêché le SEV de critiquer les conditions imposées par l'entreprise, tels des lieux de service qui ne sont pas clairement définis, le service du dimanche qui ne donne pas droit à une indemnité et des heures de travail quotidien qui frittent le code. En jouant la carte de l'intimidation, l'entreprise a bridé les ardeurs des militants syndicaux. C'était manifestement le but visé.

Il n'y a pas de train pour Rome

La constante diminution de prestations ne laissait rien prévoir de bon. Mais l'annonce de la suppression des trains de nuit entre Genève, Bâle, Zurich et Rome au changement d'horaire de décembre 2009 a été ressentie comme un choc. Ecœuré, le personnel concerné d'Elvetino a alors lancé une pétition avec le concours de passagers frustrés et du SEV. Sans succès. Ni les CFF ni Trenitalia n'ont montré un intérêt quelconque à entreprendre quoi que ce soit. Ce qui n'est d'ailleurs pas surprenant dans la mesure où les rapports entre les deux entreprises ferroviaires se sont passablement refroidis. La coopération engagée en trafic grandes lignes à l'enseigne de Cisalpino n'a-t-elle pas volé en éclats, et la coopération portant sur le trafic régional (Tilo) est plutôt chancelante.

Le SEV actionnaire

La plupart des entreprises de transports publics sont des sociétés anonymes. Cela signifie qu'une assemblée générale des actionnaires a lieu généralement une fois par année. Souvent, un grand

nombre de particuliers de la région possèdent quelques actions et se rencontrent à l'assemblée. Les cantons et les communes, qui sont souvent parties prenantes aux entreprises de transports urbains, y participent également. Le SEV entend lui aussi utiliser cette plate-forme et y prendre la parole lorsque cela lui paraît utile. Aussi s'est-il fixé pour objectif d'acquiescer une action de chaque entreprise dans laquelle il s'engage du point de vue syndical. Cela ne sera toutefois pas possible aux CFF, puisque ceux-ci appartiennent à 100 pour cent à la Confédération en vertu de la loi. Il n'y a pas de petits actionnaires, et c'est bien ainsi.

Même salaire

Durant les années de haute conjoncture, les salaires versés aux hommes et aux femmes en Suisse jusqu'en 2008 se sont légèrement rapprochés. Mais l'écart s'est à nouveau agrandi lorsque la crise financière a éclaté. Dans les entreprises de transports publics également, les hommes et les femmes accomplissant le même travail n'obtiennent pas partout le même salaire. Les femmes ne bénéficient de surcroît pas des mêmes chances que les hommes en termes de carrière. Une journée intitulée «Equal Pay Day» a eu lieu pour la première fois en Suisse le 10 mars 2009. A noter que les femmes ont dû travailler jusqu'à cette date pour gagner l'équivalent du salaire que les hommes ont touché jusqu'à la fin de l'année 2008. Le SEV a participé à cette journée de sensibilisation et distribué des cabas véhiculant un message appelant à l'égalité.

La protection juridique

Outre les activités menées sur le plan politique et syndical, le SEV fournit de gros efforts pour venir en aide aux membres qui connaissent des difficultés. L'assistance judiciaire professionnelle recense chaque année près de 800 cas de membres qui ont besoin de l'assistance personnelle du SEV. Il s'agit souvent de questions relevant de la capacité d'exercer une fonction, de prestations des assurances sociales ou de licenciements. Mais il s'agit aussi fréquemment de conflits entre les collaborateurs et leur entreprise, allant de la divergence d'opinion mineure jusqu'à des menaces de licenciement. Le SEV prête également assistance aux membres qui ont été victimes d'un accident professionnel et il les accompagne à l'entretien d'évaluation du personnel lorsque cela s'avère nécessaire.



Des entreprises qui réorganisent à tout-va

La seule constance a été le changement : actuellement, cette vérité s'applique plus que jamais aux transports publics. Le record est détenu par CFF Infrastructure qui, en l'espace de 10 années, en est à sa quatrième restructuration. Laquelle, heureusement, a pu être accompagnée avec succès par le SEV.

Un mauvais départ

Deux projets dont les liens communs ne sont pas clairs, des chefs de projet qui ne communiquent pas entre eux, des suppressions d'emplois qui touchent d'un coup plus de 300 collaborateurs : c'est ce scénario qui avait été prévu en automne 2009 par CFF Infrastructure. Se basant sur les lignes directrices servant aux réorganisations, les chefs de projet avaient pensé pouvoir faire passer rapidement ce projet au nez et à la barbe du SEV. C'était sans compter sur la diligence du syndicat. Le SEV a demandé que soient appliquées correctement ces lignes directrices et son obstination a permis d'harmoniser les deux projets et de les diviser par étapes. Les responsables CFF des réorganisations ont ensuite peu à peu intégré les secrétaires SEV dans le processus et, ainsi, non seulement les mesures ont pu être adaptées aux réalités du travail quotidien mais, grâce aux délais de réalisation plus longs, les fluctuations naturelles du personnel ont permis d'éviter de nombreux licenciements. Le sentiment d'insécurité provoqué par tous ces changements, dont on ne voit pas la fin, a quand même laissé des traces qui ont eu des répercussions sur la satisfaction du personnel.

Le trafic marchandises souffre de la crise

La suppression d'emplois chez CFF Cargo semble sans fin. La situation économique a encore aggravé les choses puisque le trafic marchandises a diminué de 20% en 2009. Sous l'effet de la crise, le SEV a enjoint CFF Cargo à renoncer à de nouvelles restructurations mais il n'a pas été entendu. Début 2010, les CFF ont annoncé qu'ils externalisaient le trafic international dans une entreprise séparée dans laquelle l'opérateur de trafic combiné Hupac détiendra 25% de la nouvelle entité. La nouvelle société CFF Cargo International se concentrera sur le trafic de transit, pratiquement selon le modèle de BLS Cargo. Au début, les CFF ont refusé de négocier une CCT pour le personnel de la nouvelle filiale de Cargo, mais, après avoir reçu une pétition et que les pourparlers sur la CCT de la maison-mère aient été simultanément interrompus, les CFF se sont laissés convaincre par le SEV. A la fin 2010, aucun résultat concret n'était encore à disposition mais, selon CFF Cargo, la mise en vigueur de la nouvelle CCT est prévue pour 2012.

Dans le domaine du trafic marchandises par wagons complets, les chemins de fer fédéraux ont à nouveau prôné la collaboration. Grâce à l'alliance Xrail, ils ont souhaité revenir à une collaboration commune du trafic transfrontalier et renoncer à la concurrence des dernières années qui s'est avérée plus coûteuse que bénéfique.

Le personnel de la manœuvre a aussi été massivement touché par le recul du trafic mar-

chandises. La fermeture des gares de triage de Bienne, Olten et Rotkreuz n'a pas pu être évitée. Le personnel de Buchs et aussi de Chiasso craint que d'autres mesures ne soient prises. Cette crainte a encore été attisée à Chiasso où le trafic marchandises est systématiquement négligé par les chemins de fer italiens.

Les hauts et les bas du personnel des trains et des locomotives

Le personnel des trains et les mécaniciens de locomotives ont vécu des hauts et des bas. Le personnel des trains a remporté un grand succès après avoir insisté auprès des CFF pour que les trains longues distances soient de nouveau accompagnés par deux agents de train. Pour ce faire, 125 postes de travail vont être créés. Les CFF ont par ailleurs voulu introduire une nouveauté sur la ligne du Gothard, à savoir que les agents de trains endossent aussi la fonction de stewards et servent les voyageurs à leur place. Un modèle répandu surtout dans les ICE allemands. Malgré la résistance du personnel concerné, les CFF ont tenté l'essai pendant deux ans pour ensuite y renoncer. Même les usagers n'ont pas vraiment apprécié l'idée.

Pour en finir avec les problèmes liés aux heures supplémentaires, le SEV a dû, avec le VSLE, recourir au Tribunal arbitral, ce qui a eu comme heureuse conséquence une augmentation du personnel des locomotives. Des années durant, les CFF ont prétendu avoir assez de mécaniciens de locomotives malgré que ces derniers aient accumulé les heures supplémentaires sans voir la possibilité de pouvoir une fois les récupérer. Le tribunal a fait comprendre aux CFF qu'ils devaient appliquer clairement les prescriptions et que les heures supplémentaires devaient être traitées comme telles. Si une compensation n'était pas possible, il fallait prévoir des indemnités en argent. Mise sous pression par d'éventuels coûts supplémentaires, l'entreprise a finalement adapté sa réglementation. Malgré cela, l'atmosphère au sein du personnel des locomotives est restée détestable, surtout en raison de la perte d'attractivité de la profession. Cette perte d'attractivité est à mettre sur le compte de la répartition entre dépôts du trafic régional et dépôts du trafic grandes lignes ainsi que sur la suppression de la diversité dans la planification des tours. S'y ajoutent d'autres lacunes, telles celles observées dans le même secteur de la division voyageurs, et les conflits deviennent inévitables.

Sentiments d'insécurité à Bellinzona

Après la grève aux ateliers industriels de Bellinzona, un certain calme s'est rétabli mais de loin pas un sentiment de sécurité. Les travaux de la table ronde dirigée par l'ancien conseiller national Franz Steinegger se sont poursuivis et la situation s'est peu à peu stabilisée. Le rendement des ateliers est élevé mais il a fallu se rendre à l'évidence en été 2010 que les chiffres noirs espérés n'étaient pas encore réalistes. Une organisation et des comptes lacunaires ont aggravé la situation et ébranlé la

confiance du personnel envers la direction. Une étude effectuée en été 2010 par la haute école tessinoise sur demande du canton a confirmé que l'entretien du matériel roulant offrait de bonnes perspectives. Ces dernières pourraient être utilisées pour créer un centre de compétences cantonal avec les ateliers industriels en ligne de mire. Le gouvernement tessinois et les CFF ont accordé leur soutien pour étudier la chose plus en détails. Chacun a été d'accord sur un point : si les ateliers de Bellinzona offrent un service d'entretien à des prix concurrentiels, le travail ne manquera pas, que ce soit pour les divisions CFF comme pour des clients privés.

Sécurité pour le personnel et les passagers

Le thème récurrent était la sécurité du personnel et celle des passagers. Le fait qu'il n'y ait plus de personnel sur les quais de gares est très discutable autant pour le service à la clientèle que pour la sécurité. Mais la limite semble avoir été atteinte puisque les CFF ont réfléchi à réintroduire du personnel sur les quais une année à peine après avoir retiré les derniers sous-chefs de la gare de Berne.

Dans les trains, la situation a commencé à se clarifier après que le Parlement fédéral ait enfin adopté la loi sur la police des transports. Cette dernière n'a d'abord accordé les droits d'exercer des tâches policières qu'à des organisations privées. Le SEV et d'autres syndicats se sont opposés à la

pratique voulant attribuer à des organisations privées des tâches relevant du domaine de l'Etat. Les CFF ont alors sorti la police des transports de Securitrans et l'ont réintégrée dans l'entreprise. En raison de la même loi, la communauté tarifaire zurichoise (ZVV) constitue une nouvelle organisation de sécurité qui prévoit de ne plus faire appel aux chefs de train des RER. Malgré une forte opposition du SEV et du personnel concerné, les responsables politiques sont restés inébranlables. L'entrée en vigueur du concept est prévue entre 2011 et 2014.

La satisfaction du personnel au plus bas

En 2010, les CFF ont présenté par deux fois les résultats sur la satisfaction du personnel. Au printemps, un petit sondage fait au hasard a montré une légère amélioration. La surprise a été de taille lorsque l'évaluation du sondage de l'automne effectué au niveau de l'entreprise a révélé que la satisfaction du personnel n'avait jamais été aussi mauvaise depuis la mise sur pied de ces sondages. Il y a bien ça et là des points positifs, tels par exemple l'environnement personnel. Mais ce qui doit donner du souci à la direction, c'est que les supérieurs hiérarchiques s'en tirent très mal, et cela à tous les niveaux. Même chez les cadres supérieurs, la confiance envers la direction de l'entreprise n'a jamais subi une telle dégradation.

Navigation sur le Léman et tourisme

Grosses vagues sur le Léman

La compagnie générale de navigation sur le lac Léman CGN était au bord du gouffre. Une solution a été trouvée juste avant que ne soit déclenchée une grève. L'entreprise est certes très rentable grâce aux lignes locales et au transport des pendulaires. Ce qui pose problème, c'est la flotte historique des bateaux à vapeur qui ont besoin de coûteuses rénovations. Les politiques ont d'abord pensé que la solution était la création de deux entités séparées dont seule celle s'occupant des lignes locales serait soutenue financièrement. Cela aurait mis fin à la

flotte historique et au transport touristique tout en entraînant des suppressions d'emplois massives. Le SEV et le personnel concerné, les amis des bateaux à vapeur et des organisations touristiques se sont alliés et ont récolté près de 45 000 signatures pour une pétition contre la scission de l'entreprise. Le canton de Vaud a finalement cédé et a décidé de créer une organisation faîtière chaapeautant les deux entités.

Percée dans le secteur touristique

Depuis longtemps, des employés des transports touristiques de montagnes et des domaines skiables sont organisés au SEV. Il s'agit en fait d'un très petit nombre de domaines et les changements qui touchent le secteur touristique exigent un encadrement plus conséquent. D'une part, de grandes entreprises sont nées suite à des fusions, qui offrent aussi un nombre important de postes à l'année. D'autre part, la durée du travail et les salaires sont si précaires qu'un soutien syndical s'impose. Les travaux ont débuté mais les résultats ne seront visibles qu'à moyen terme car, s'il est nécessaire de le préciser, l'environnement de ce secteur est plutôt hostile aux syndicats.



Direction du SEV

Le congrès ayant accepté les changements des structures dirigeantes du SEV, la composition des organes a été modifiée.



Ancien comité fédératif (jusqu'à fin 2009)

Jusqu'à fin 2009

Jusqu'à fin 2009, le comité directeur du SEV était composé de la présidence SEV, de la présidente centrale et des présidents centraux des sous-fédérations:

Présidence

Giorgio Tuti, président SEV
Manuel Avallone, vice-président SEV
Barbara Spalinger, vice-présidente SEV
Rudolf Hediger, administrateur des finances

Sous-fédérations

Hanspeter Eggenberger, PC RPV; Elisabeth Jacchini, PC SBV; Ricardo Loretan, PC PV; Andreas Menet, PC ZPV; Kurt Nussbaumer, PC LPV; Roland Schwager, PC VPV; Werner Schwarzer, PC TS; Christian Suter, PC BAU; Rinaldo Zobebe, PC LPV

Dès 2010

Dès le début 2010 se trouvent à la tête du SEV une direction syndicale de 4 personnes et un comité qui se compose de la présidente centrale et des présidents centraux et d'un représentant supplémentaire de chaque sous-fédération, ainsi que des représentants des commissions.

Direction syndicale

Giorgio Tuti, président SEV
Manuel Avallone, vice-président SEV
Barbara Spalinger, vice-présidente SEV
Rudolf Hediger, administrateur des finances

Comité SEV

Rinaldo Zobebe, président, PC LPV; Elisabeth Jacchini, vice-présidente, PC SBV; Patrick Bellon, SBV Gilbert d'Alessandro, VPT; Bernard Demierre, PV Roger Derungs, TS; Hanspeter Eggenberger, PC RPV; Pascal Fiscalini, ZPV; Angelo Chiuchiolo, Migration; Markus Kaufmann, BAU; Andrea-Ursula Leuzinger, Femmes; Ricardo Loretan, PC PV Andreas Menet, PC ZPV; Kurt Nussbaumer, PC LPV; Roland Schwager, PC VPV; Werner Schwarzer, PC TS; Mathias Sterchi, Jeunesse; Christian Suter, PC BAU; Michel Tacchini, VPV; Danilo Tonina, RPV; (un siège LPV vacant)

Organisation SEV

Secrétariat central SEV Berne

Steinerstrasse 35
Case postale 186
CH-3000 Berne 6
Tél. 031 357 57 57
Fax 031 357 57 58
info@sev-online.ch
www.sev-online.ch

Secrétariat régional Bellinzone

Viale Stazione 31
Casella postale 1469
CH-6501 Bellinzone
Tél. 091 825 01 15
Fax 091 826 19 45
sev-ticino@sev-online.ch

Secrétariat régional Coire

Gürtelstrasse 24
CH-7001 Coire
Tél. 081 284 49 07
Fax 081 284 91 01
sev-chur@sev-online.ch

Secrétariat régional Lausanne

Rue St-Martin 36
CH-1005 Lausanne
Tél. 021 321 42 52
Fax 021 321 42 51
sev-lausanne@sev-online.ch

Secrétariat régional de la Suisse Orientale

Zwinglistrasse 3
CH-9001 St-Gall
Tél. 071 223 80 25
Fax 071 223 80 65
sev-ostschweiz@sev-online.ch

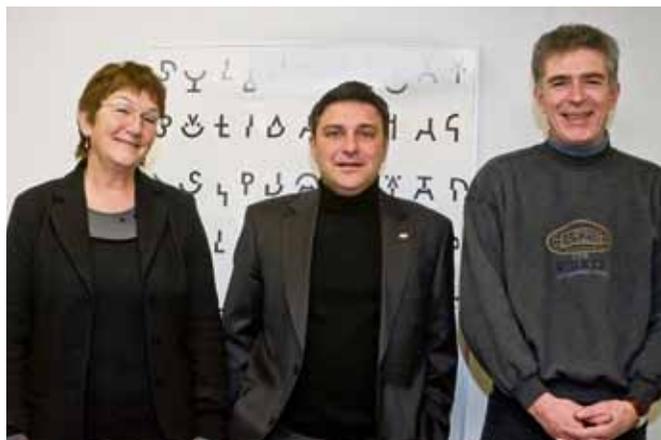
Secrétariat régional Zurich

Birmensdorferstrasse 65
CH-8004 Zurich
Tél. 044 242 84 66
Fax 044 242 84 68
sev-zuerich@sev-online.ch

Hôtel Brenscino

CH-6614 Brissago
Tél. 091 793 01 21
Fax 091 793 40 56
hotel@brenscino.ch
www.brenscino.ch

La nouvelle direction SEV:
Elisabeth Jacchini, vice-présidente du comité; Giorgio Tuti, président SEV; Rinaldo Zobebe, président du comité



Une présidente et un président

Le congrès 2009 était particulier du point de vue des personnes : il a été dirigé pour la première fois par une femme et il a élu à la tête du SEV, en la personne de Giorgio Tuti, l'homme qui a repris au pied levé les rênes du syndicat quelques mois auparavant.

L'élection de Giorgio Tuti par le congrès était purement formelle : après la subite maladie de Pierre-Alain Gentil durant l'été 2008, Giorgio avait dû prendre en mains la direction du SEV, et suite au décès de l'ancien président, il a été élu par le comité directeur de l'époque en tant que président ad intérim. Par la décision du congrès 2009, il a pu être formellement élu dans cette fonction. Il avait pu prouver à maintes reprises qu'il disposait des compétences requises pour cela.

Doris Wyssmann a siégé à la tête du congrès, et c'était une première mais aussi une dernière. En effet, c'était la première fois qu'une femme assurait la présidence du congrès, mais ce même congrès a également décidé

de changer les structures du SEV. Entre autres, il n'y aura plus de présidence élue pour le congrès, mais il sera dirigé par le président ou la présidente du comité SEV. En 2011, c'est donc au président central LPV Rinaldo Zobebe qu'incombera cette tâche. Il convient ici de ne pas oublier Danilo Tonina, qui était vice-président du congrès en 2009 mais qui n'aura pas l'occasion d'accéder à la présidence à cause des changements de structures.



Au revoir Aschi

Le SEV a dû également prendre congé d'une autre personne : Ernst Leuenberger, président de 1996 à 2005, est décédé en été 2009. Il est parti du SEV à 60 ans pour profiter de sa retraite et était encore actif au Conseil des Etats pour le canton de Soleure. Même en n'étant

plus président, il était pour le SEV la personne de contact la plus importante au Palais fédéral. Ironie du sort, le peuple soleurois a élu l'ancien secrétaire SEV Roberto Zanetti pour lui succéder.

Arrivées et départs en 2009 et 2010

Arrivées 2009

Jörg Matter travaille depuis mars au secrétariat central de Berne en tant que webmaster. Il s'occupe du site internet du SEV sur le plan technique et du contenu, et fait en sorte que le site soit toujours actuel.

Sonja Heinichen a débuté son activité au SEV en août en tant qu'assistante de la vice-présidente.

Egalement depuis août, Anita Mattes soutient sur la plan administratif le secrétariat régional de St-Gall.

Depuis septembre, Isabelle Blanchard renforce le service des mutations.

Robert Erni a été actif en tant que recruteur pour GATA durant une période limitée.

Le secrétariat régional du Tessin a été renforcé en décembre par la secrétaire syndicale Françoise Gehring.

L'apprenante de Login CFF Mirjam Schläfli a accompli au SEV ses deux semestres de formation en tant qu'employée de commerce dans les transports publics.

Arrivées 2010

Arne Hegland est le nouveau secrétaire syndical du secrétariat régional de Zurich dès le mois de janvier.

L'apprenante de Login CFF Livia Schneeberger a accompli au SEV ses deux semestres de formation en tant qu'employée de commerce dans les transports publics.

En juin, Daniela Lehmann a débuté son activité en tant que coordinatrice en politique des transports au secrétariat central.

Jris Piazzoli a commencé à travailler en novembre en tant qu'assistante du vice-président et de la responsable des femmes.

Démissions en 2009 et 2010

Miranda Bühler, assistante du président SEV, Dominik Hunn, secrétaire syndical au secrétariat régional de Zurich, Adrian Wüthrich, coordinateur politique et RP, et Stephanie Fikatas, assistante du vice-président et de la responsable des femmes, ont tous relevé un nouveau défi.

Katharina Haudenschild, collaboratrice administrative, Regina Ronca, collaboratrice administrative et Jean-François Stern, responsable du service des mutations, ont pris une retraite bien méritée.



Regina Ronca



Jean-François Stern



Katharina Haudenschild

Recruter et organiser

Afin d'inverser la tendance de l'évolution de l'effectif des membres, nous avons lancé le projet « recruter et organiser ».

Recruter et organiser

Lors d'une première étape, nous avons revu le programme de formation du SEV, dont le noyau actuel est formé par le cours de deux jours pour les comités de section, où des instruments et des idées pour le recrutement des membres sont présentés. Ces cours sont très appréciés et toujours complets.

Dans le cadre du projet « recruter et organiser », nous soutenons en particulier les sous-fédérations avec un grand potentiel de recrutement, par exemple la sous-fédération du personnel de l'administration.

Action avec les montres

Avec cette action, l'idée était, plutôt que de récompenser les recruteurs par de l'argent, de leur

donner une montre SEV calquée sur les horloges CFF. Le tirage des montres est limité à 500 pièces toutes numérotées. L'action a très bien commencé et a donné de l'imagination aux recruteuses et recruteurs : les montres étaient parfois remises au nouveau membre recruté. Cela a eu un réel succès si l'on considère les chiffres des nouvelles adhésions.

Meilleur recruteur : Max Hodel

Le credo de Max Hodel, chef de team dans les ateliers industriels d'Oltén, est qu'il faut simplement « vouloir recruter ». Et il a raison puisqu'il a réussi à recruter déjà 100 membres, ce qui lui a valu en décembre 2009 les honneurs de Giorgio Tuti. Pour sa centième adhésion il a reçu un bon-cadeau pour l'hôtel Brenscino. Sa recette-miracle : parler du sociétariat à chaque nouvel employé. Mais pour cela il faut une « bonne connaissance du sujet et un bon feeling », selon Max Hodel.

Autour du SEV

Plus de gardien de station du SEV

Le seul gardien de station du SEV, Felix Faccini, est parti à la retraite le 26 juin 2009. Après 15 années de service à la station de Maienfeld durant lesquelles il a prouvé, avec un chiffre d'affaires de 20 millions, que cette station pouvait être rentable, il se réjouit de sa nouvelle tranche de vie qu'il passera dans la région de Landquart. Le SEV souhaite à Felix Faccini tout de bon pour son avenir.

Nouvelles structures à l'ATCS

En avril 2009, l'Association touristique des cheminots suisses ATCS s'est offerte une nouvelle structure allégée : le comité central a passé de 5 membres à 3 et l'assemblée des délégués de 60 à 29 membres. Le comité central se compose maintenant d'Hermann Nann (président central), de Richard Steiner (chef agence de voyages) et de Max Barth (coordinateur des sections). Décision a été en outre prise d'ouvrir l'offre de l'ATCS à toutes personnes intéressées.

Nouveau président CoPe CFF

La Commission du personnel des CFF, niveau Entreprise, a élu Marcel Ruoss pour succéder au président sortant Fridolin Disler. Marcel Ruoss reprend la fonction jusqu'à la fin de la période administrative en juin 2011. Le spécialiste de 51 ans domicilié à Buttikon SZ est membre SEV et président de la CoPe Voyages.

Fridolin Disler a présidé dès 1991 la section SEV-LPV Zurich et était président central LPV de 1995 à 2000. Dès 2001 il a présidé la CoPe Cargo et en 2007, il a été élu président de la CoPe Entreprise. A fin 2010, il est parti à la retraite à l'âge de 62 ans. Fridolin Disler n'exclut pas la possibilité de s'engager pour les autres à l'avenir encore

sous quelque forme que ce soit, mais il veut tout d'abord faire une pause.

Départ du « premier sportif cheminot »

Après 24 ans d'engagement à la présidence de l'Union sportive suisse des transports publics USSC, Peter Lienhard s'est retiré à l'automne. Sa carrière à l'USSC a commencé dans le groupe de cyclisme à St-Gall. Dès 1986, il a représenté ce groupe en tant que délégué à l'Union sportive suisse des cheminots. En 1996 il est devenu secrétaire général et en 2002, président de l'USSC. Après son départ, il reste au syndicat en tant que vice-président de la section VPV St-Gall.

Golfo del Sole

Un contrat sur les droits de jouissance avait été conclu entre la Caisse suisse de voyage Reka et le SEV concernant le village de vacances « Golfo del Sole » près de Follonica. Ce contrat a été résilié à fin 2010, car pour des raisons de co-financement il obligeait le SEV à faire de gros investissements. Grâce aux droits de jouissance, les membres SEV peuvent encore profiter en 2011 et 2012 d'un rabais de 10% sur les bungalows et les appartements de vacances.

Brenscino

Le parc-hôtel de Brenscino a bien surmonté la crise du tourisme. Et grâce aux investissements réalisés pour la rénovation des chambres, il est paré pour l'avenir.

Les premiers syndicalistes professionnels

Les premiers diplômés en « Management dans les organisations syndicales » ont reçu leur certificat fédéral. La formation est reconnue sur le plan fédéral depuis 2008. 12 candidats ont passé pour la première fois l'examen en 2010. Les 4 femmes et 8 hommes ont tous réussi. Le 12 avril, ils ont reçu leur diplôme lors d'une cérémonie. Les professionnels du SEV sont Regula Bieri, Elisabeth Jacchini-Mühlemann, Olivier Barraud et Philipp Hadorn.

Chambre rénovée du parc-hôtel Brenscino



Légère amélioration

La situation financière du SEV s'est quelque peu détendue, en particulier grâce à l'évolution positive des marchés financiers en 2009. Il a été possible de maintenir les charges d'exploitation bien en-dessous du budget. Le recul de l'effectif des membres a pu être freiné mais pas stoppé. Afin de pouvoir conserver à long terme une situation saine des finances SEV, il est impératif que l'effectif des membres augmente.

La situation financière du SEV dépend des cotisations des membres, des recettes issues des contributions aux frais d'application et des revenus des capitaux. L'effectif des membres est toujours en régression. Les adhésions ont plus ou moins contrebalancé les démissions mais nous avons dû déplorer quelques 1 000 décès par année et c'est cela qui a causé une diminution du nombre total de membres. Ce problème découle de la structure d'âge des membres SEV. Nous avons donc un urgent besoin de nouveaux membres, avant tout des jeunes, afin d'éviter une aggravation des lacunes qui résultent de la différence entre les frais d'exploitation et les recettes liées aux cotisations des membres. Nous risquons sinon de dépendre

encore plus des marchés financiers et des contributions aux frais d'application.

Les contributions aux frais d'application couvrent une partie des coûts qui incombent au SEV pour la négociation et l'encadrement des conventions collectives de travail. Elles représentent une source de revenus importante, c'est pourquoi elles doivent être assurées à long terme. Lors des négociations CCT, le SEV doit insister pour obtenir des contributions aux frais d'application plus élevées. Cela constituerait un avantage supplémentaire pour les membres et rendrait le sociétariat au SEV plus attrayant.

Etant donné que les marchés financiers se sont portés beaucoup mieux en 2009, les revenus des capitaux ont augmenté. Cela nous a permis de refaire des réserves de fluctuation, chose qui n'avait pas été possible durant les années de crise. En 2010, le renforcement du franc suisse par rapport aux devises de référence, l'Euro et le Dollar US, a causé de sensibles pertes dans les investissements en monnaies étrangères et le rendement en a quelque peu souffert.

Les chiffres importants des comptes annuels

	2008	2009	2010
Charges totales d'exploitation	11 504 898	11 882 515	11 791 021
dont coûts de personnel	6 638 386	7 071 400	6 762 415
Produits totaux d'exploitation	10 728 472	10 985 858	10 888 805
Excédent/découvert des comptes d'exploitation	-776 426	-896 657	-902 216
Par membre payant en plein	-24.19	-28.40	-28.90
Produits du capital	206 034	980 876	586 974
Résultat	-540 526	195 249	-44 681
Nombre de collaboratrices/teurs (mandats inclus)	62	64	64
Nombre de postes de travail (mandats inclus)	49.65	50.55	50.55

Evolution de l'effectif des membres (situation au 31 décembre)

Catégorie	2006	2007	2008	2009	2010
Actifs	25 671	25 164	24 712	24 747	24 643
Retraités	22 952	22 297	21 529	20 826	20 175
Total	48 623	47 461	46 241	45 573	44 118
Evolution par rapport à l'année précédente	-1.39%	-2.39%	-2.57%	-1.4%	-1.7%
Aviation, externes	864	800	871	875	907

Adhésions et départs

	2006	2007	2008	2009	2010
Adhésions	1 188	873	1 157	1 471	1 233
Démissions	790	1 047	1 263	1 412	650
Décès	1 103	988	1 114	1 202	972
Solde	-705	-1 162	-1 220	-1 143	-389

Conditions de travail

Le seul moyen efficace de lutter contre les répercussions négatives de la libéralisation et de la privatisation est la conclusion de conventions collectives de travail. Elles règlent les conditions de travail et d'engagement et évitent que le personnel soit exploité sans aucune considération. Elles permettent de fixer des standards qui donnent une certaine sécurité non seulement aux employés mais aussi aux employeurs, car elles posent des limites à la concurrence sur le plan économique. Ainsi, les travailleuses et travailleurs sont protégés du dumping salarial, et les entreprises des concurrents faisant des offres trop bon marché dans les mises au concours, au détriment du personnel et de la qualité.

Eviter le dumping salarial

La pression sur les coûts exercée à l'encontre des entreprises des transports publics augmente indépendamment du fait qu'elles se trouvent en situation de concurrence ou non. Dans le trafic voyageurs régional, les cantons – ce sont eux qui passent les commandes – demandent plus de prestations pour les mêmes prix, ou des prix plus bas pour les mêmes prestations. Dans le trafic voyageurs longue distance, les CFF augmentent constamment les prestations et la productivité afin d'obtenir de meilleurs résultats et l'indulgence des autorités politiques. Dans le trafic marchandises, les répercussions de la concurrence sont connues, mais les conséquences de la crise économique s'y ajoutent encore.

Pendant que dans beaucoup d'endroits en Suisse, la première euphorie des mises au concours s'est quelque peu calmée suite au constat que les économies sur les coûts étaient minimes si le personnel était traité correctement et le niveau de qualité conservé, les cantons, eux, continuent à s'y accrocher obstinément. L'UE cherche elle aussi à favoriser la libéralisation et l'ouverture du marché. Le troisième paquet ferroviaire doit apporter une ouverture complète du trafic voyageurs longue distance. Il est à craindre que la Suisse voudra une fois de plus jouer les élèves modèles, ouvrant son réseau ferroviaire à la concurrence alors que nos voisins s'agripperont à leur protectionnisme.

Suite à la signature de la première CCT cadre nationale dans le trafic voyageurs régional, les syndicats et l'Union patronale ont fait une demande commune à la Confédération pour que soit examinée la possibilité d'appliquer la loi sur les travailleurs détachés au trafic marchandises ferroviaire international, afin que les réglementations du pays de destination soient appliquées. Nous n'avons pas encore reçu de réponse.

Trois niveaux de conventions collectives

Le SEV continue de développer sa politique contractuelle sur trois niveaux : entreprise, cantonal et national. Son objectif est de conclure une convention collective de travail avec toutes les entreprises du domaine des transports publics et touristiques dont le personnel est organisé au SEV.

Le niveau suivant est celui des conventions cadre cantonales, qui fixent des règles en particulier dans le trafic régional ferroviaire et routier.

Ces conventions garantissent que lors de mises au concours, les entreprises ne puissent pas s'octroyer des avantages vis-à-vis de la concurrence, ceci sur le dos du personnel. Elles assurent aussi la reprise du personnel en cas de perte du poste de travail. Les conventions cadre nationales étendues ont un caractère obligatoire. Elles fixent des standards pour l'ensemble d'une branche. Nous aimerions obtenir qu'elles soient aussi appliquées vis-à-vis de l'UE, à l'aide d'accords bilatéraux.

Développement des CCT

Le SEV reste actif aux trois niveaux du partenariat contractuel. Il s'engage constamment pour conclure de nouvelles CCT d'entreprise et pour améliorer les CCT existantes. Le plus grand défi de ces deux prochaines années réside dans le renouvellement des CCT CFF et Cargo. Le SEV va entrer en négociations avec un paquet de revendications clair qui sera élaboré en temps et en heure par les délégués de la conférence CCT.

Le SEV s'engage pour que les restructurations soient appliquées dans le respect de la convention collective, en particulier pour les transferts de postes dans d'autres lieux de service ou dans d'autres secteurs de l'entreprise, ainsi que pour les externalisations.

Dans plusieurs cantons, les travaux en vue d'une CCT cadre cantonale sont soit en cours, soit ils vont débuter dans les mois à venir. Les prochaines CCT seront très probablement conclues dans les cantons du Tessin, de Genève et de Zurich.

Au niveau national, la conclusion d'une CCT cadre pour le trafic marchandises et le trafic voyageurs longue distance occupe la première place. Une convention pour le trafic marchandises pourrait standardiser les conditions de travail aux niveaux national et transfrontalier. Les standards suisses seraient ainsi appliqués.

Là où des conventions existent déjà, notre objectif est de les étendre, afin qu'elles soient déclarées de caractère obligatoire.

Dans tous les domaines de travail du trafic aérien, les conventions collectives de travail sont d'une importance capitale, car la branche est totalement libéralisée et la pression sur les coûts se fait sur le dos du personnel. Il en résulte une situation perverse : prendre l'avion, malgré tous les désavantages écologiques, revient meilleur marché que voyager en train. Le SEV se bat contre cela, dans l'intérêt du personnel et pour des conditions d'engagement acceptables, mais aussi pour la protection de l'environnement.



Loi sur la durée du travail (LDT)

Une des fonctions de la LDT est de protéger la sécurité et la santé du personnel des transports publics. Une non-observation de ses dispositions, par exemple avec des tours de repos trop courts, des tours de service trop longs, trop peu de jours de repos, etc., peut nuire à la santé et à la sécurité des collaboratrices et collaborateurs. En portant atteinte aux dispositions de la LDT, les entreprises de transport essaient de se créer des avantages vis-à-vis de la concurrence. Mais le SEV ne peut pas accepter de telles pratiques réalisées au détriment de la LDT.

Loi sur le personnel de la Confédération (LPers)

La consultation lancée par le Conseil fédéral pour la révision de la LPers prévoit de nombreuses péjorations pour le personnel. Il y a un danger réel que ces péjorations atteignent aussi le domaine des transports publics. Malgré certaines réticences au début, les expériences que le SEV a faites avec la LPers sont positives, il n'y a donc aucune raison de la réviser. Le personnel CFF doit continuer à faire partie du champ d'application de la LPers. Les CFF appartiennent à 100% à la Confédération. Cette dernière – représentée par la direction des CFF – est donc l'employeur du personnel CFF. Pour cette raison, il est normal que le personnel CFF soit soumis à la LPers.

Organisation et financement des transports publics

SEV et politique des transports

Les transports publics dépendent de décisions prises par les autorités politiques. Les moyens financiers, les commandes de prestations, la construction de l'infrastructure et la multitude de dispositions régulatrices sont déterminés par les politiciennes et les politiciens, et par les administrations compétentes. Il est donc de l'intérêt du SEV d'influencer les décisions prises au plus haut niveau de la politique. Pour cela, le SEV a besoin du soutien de partenaires avec lesquels il privilégie un échange. Les relations au Parlement doivent également être intensifiées. L'engagement en faveur des transports publics favorise aussi la création de places de travail. Grâce à notre système de transports qui couvre l'ensemble du territoire national, les places de travail découlant des transports publics sont réparties dans toute la Suisse. Le SEV se bat contre les centralisations à outrance qui affaiblissent les régions périphériques sur le plan économique et causent des suppressions des postes de travail.

Réforme des chemins de fer pour renforcer le service public

Le SEV se bat contre la libéralisation du trafic ferroviaire. La concurrence sans limite dans le trafic

marchandises n'a rien apporté de positif. Le SEV attend des compagnies de chemin de fer qu'elles coopèrent au lieu d'entrer en concurrence.

Pour le SEV, les transports publics sont un service public dont l'offre doit être accessible dans toute la Suisse à bon prix. Le SEV s'oppose à toutes les idées de séparation de l'infrastructure et de l'exploitation. Il soutient les chemins de fer intégrés car ce sont eux qui ont mené les transports publics au succès.

Dans la révision des actes normatifs sur les transports publics, le Parlement demande que les compagnies de chemins de fer se conforment aux conditions d'engagement d'usage dans la branche. Le SEV fait appel à toutes les autorités afin de concrétiser le respect de ces dispositions et leur application.

L'application des paquets ferroviaires I et II de l'UE en Suisse (en tant que 2ème paquet partiel de la réforme des chemins de fer 2) ne devra pas se faire sur le dos des employés. L'accès à l'ensemble du réseau ferroviaire suisse pour les entreprises de trafic voyageurs doit être réglé de manière claire et ne devra pas mettre en péril la qualité du système ferroviaire.

Les mises au concours de lignes régionales de bus devront être réglées de manière à éviter que la concurrence se fasse sur le dos du personnel. Pour le SEV, les mises au concours seront acceptables seulement pour de nouvelles prestations ou si le prestataire actuel a de grands problèmes au niveau de la qualité (aussi concernant les conditions d'engagement). Le SEV combattra de toutes ses forces une généralisation des mises au concours. En outre, les mises au concours dans le domaine ferroviaire sont à exclure.

Développement de l'infrastructure

Dans le système suisse des transports, des correspondances supplémentaires et des renforcements de cadence sont prévus, ce qui implique un développement de l'infrastructure. Le SEV ne se prononce pas sur des projets précis. L'avantage devra être donné aux projets qui sont de la plus grande utilité pour l'ensemble du système.



Sur les chantiers, les besoins du personnel devront être pris en considération. Des locaux pour les pauses et les tours de repos, des places de travail couvertes et des trajets sécurisés ne sont que quelques exemples.

Pour la prochaine étape de financement de l'infrastructure ferroviaire qui porte le nom de Rail 2030, le SEV attend un projet complet qui prévoit une réduction des temps de trajet et des trains supplémentaires. De plus, suffisamment de sillons devront être mis à disposition pour le trafic marchandises. Les accès aux tunnels de base de la NLFA devront recevoir une attention toute particulière. Le SEV demande au Conseil fédéral un message octroyant 21 milliards de francs au moins.

Le fonds d'infrastructure permet la réalisation de projets dans les agglomérations. Des voies séparées pour les bus, de nouvelles lignes de tram, des gares supplémentaires peuvent ainsi être créées dans les nouveaux quartiers périphériques.

Au vu de l'extension de l'infrastructure, il est important pour le SEV qu'on se concentre encore plus sur l'entretien et la rénovation. A cause de la forte utilisation des rails, les équipes d'entretien ont toujours moins de temps pour effectuer leur travail.

Financement de l'infrastructure

Le SEV préconise un système transparent de financement des transports publics, qui puisse être facilement consolidé. Il s'oppose à une augmentation importante du prix des billets car cela causerait un transfert du trafic sur la route.

Le SEV soutient avec ses partenaires l'initiative pour les transports publics: l'impôt sur les huiles minérales devra à l'avenir être réparti équitablement entre la route et les transports publics. Cela générerait presque 800 millions supplémentaires pour les transports publics. L'initiative prévoit aussi l'ancrage dans la Constitution fédérale d'un nouvel article en faveur des transports publics. Avec cela et le fonds FTP, il y aura à peine suffisamment de moyens pour financer les infrastructures nécessaires. Le SEV est pour le maintien du fonds d'infrastructure car dans les programmes des cantons pour les agglomérations, les besoins sont encore importants.

Sécurité dans les transports publics

Les transports publics sont le moyen de transport le plus sûr qui existe. Mais certaines tendances négatives ont été constatées ces dernières années, par exemple les agressions de passagers sur les employés des transports publics ont fortement augmenté. Le SEV attend des mesures afin de stopper cette évolution. Par exemple une police des transports forte qui puisse effectuer un travail de haut niveau. Une privatisation doit être évitée.

Pour le SEV, il est clair que la sécurité ne peut pas être assurée de manière absolue avec des mesures techniques et architecturales. Le SEV demande que du personnel soit engagé dans les gares et dans les trains. La réintroduction du double accompagnement des trains aux CFF est une

mesure appropriée et rapidement applicable. Le SEV s'oppose à la création de nouvelles catégories de trains non-accompagnés et demande que du personnel soit engagé aussi dans les trains à problèmes du trafic régional. Les cantons ont là aussi



Giorgio Tuti à la conférence de presse sur la campagne anti-agressions du SEV, de l'UTP et de l'OFT

leur rôle à jouer, puisque ce sont eux qui passent les commandes.

Pour le maintien de la sécurité, le SEV considère que le respect des conditions de travail d'usage dans la branche et des prescriptions sur la sécurité est primordial. L'Office fédéral des transports doit, en tant qu'organe de contrôle, poursuivre rigoureusement toute atteinte à la Loi sur la durée du travail. Pour cela, des contrôles réguliers sont nécessaires. Les contrôles du trafic marchandises par rail et par la route doivent aussi être intensifiés.

Transfert du trafic marchandises

A fin 2008, le Parlement a confirmé la base du transfert du trafic marchandises de la route au rail. L'objectif intermédiaire de limitation à un million de camions en 2011 et le mandat de l'Initiative des Alpes de limitation à 650 000 camions après l'ouverture du tunnel de base du Gothard doivent absolument être remplis. En outre, la bourse de transit alpin en collaboration avec les pays voisins doit être appliquée rapidement.

Le SEV attend que les moyens supplémentaires qu'il a exigés pour la promotion du trafic marchandises intérieur et qui ont été accordés par le Parlement soient maintenant investis de manière efficace. CFF Cargo doit s'assurer que le trafic par wagons complets soit disponible dans toute la Suisse. Là où cela est nécessaire, il faudra créer de nouveaux points de desserte, et les rails de raccordement devront être co-financés par la Confédération.

Protection du climat

Le SEV soutient l'initiative climatique qui demande à la Confédération une réduction d'au moins 30 pour cent des émissions de gaz à effet de serre jusqu'à l'année 2020 par rapport au volume émis en 1990. Dans cette optique, le SEV demande aux entreprises de transports publics de mettre en avant leurs avantages en matière de protection de l'environnement.

Affaires sociales

11ème révision de l'AVS

Les syndicats ont pu, grâce au référendum, éviter la première version de la 11ème révision de l'AVS. L'AVS se porte bien, contrairement à ce que dit le Conseil fédéral qui prévoit une diminution des prestations au dépend des femmes. Les femmes sont de toute façon désavantagées en matière de prévoyance vieillesse, si l'on considère la discrimination salariale, la charge liée au travail d'encadrement non rémunéré, les emplois à temps partiel et les conditions de travail précaires. Pour les femmes les plus âgées s'ajoutent encore les difficultés sur le marché du travail. Pour toutes ces raisons, il est très important que les syndicats mènent des débats sur la prévoyance vieillesse en tenant compte de l'égalité des sexes et des divers aspects de politique sociale. Un démantèlement de l'AVS n'entre pas en ligne de compte. Au contraire, l'AVS doit être renforcée en tant que premier pilier de la prévoyance vieillesse. Avec la crise économique, il est devenu évident qu'une consolidation de l'AVS est nécessaire, afin de décharger les caisses de pensions.

Assainissement des caisses de pensions

A l'automne 2008, le Conseil fédéral a lancé une consultation avec quatre variantes d'assainissement pour la caisse de pensions (CP) des CFF. Le Conseil fédéral favorise la variante de « financement élargi par l'entreprise » qui apporterait environ 662 millions de francs à la CP CFF. Le SEV exige cependant du Conseil fédéral une participation au concept d'assainissement des CFF, ce qui apporterait un vrai financement avec environ 3,2 milliards de francs. Le Conseil fédéral transmettra un message au Parlement probablement durant l'été 2009.

Le SEV influence de manière active les processus politiques et essaie de convaincre les membres du Parlement de corriger les erreurs de financement commises par la CP CFF. La CP CFF ne pourra sortir de la spirale de l'endettement qu'avec un véritable assainissement.

La crise financière et le crash boursier ont nu massivement aux caisses de pensions. Il faut maintenant prendre quelques décisions sensées. Des essais d'assainissements unilatéraux aux frais des assurés n'entrent pas en ligne de compte. Pour les caisses de pensions CFF et Ascoop, les mesures découlant de la crise financière doivent être clairement séparées de celles mises en place pour

En conséquence, des moyens suffisants devront être mis à disposition pour le trafic voyageurs régional.

Le SEV refusera catégoriquement une réduction de la convention de prestations 2011-2014 entre la Confédération et les CFF.

rattraper les anciennes erreurs de financement.

Si l'on ne peut pas éviter des mesures d'assainissement dans les prochaines années à cause de la situation économique, les entreprises devront apporter leur participation. Le SEV imagine la possibilité que les CFF mettent à disposition toutes les aires inutilisées dans les gares pour l'assainissement de la caisse de pensions.

La situation est la même pour la caisse de pensions Ascoop, qui atteint des prestations au-dessus de la moyenne malgré de mauvaises conditions de départ avec son capital de prévoyance. Une solution d'assainissement pour l'Ascoop équivalente à celle de la CP CFF est urgente. Ici aussi, le Conseil fédéral, le Parlement et les autres propriétaires doivent participer et soutenir cet assainissement urgent et nécessaire.

Financement AI

L'assurance-invalidité (AI) a de grands problèmes financiers découlant d'un sous-financement chronique et d'une grande augmentation des rentières et des rentiers sur plusieurs années. Ces problèmes mettent aussi en danger l'AVS. Le dé-sendettement et la consolidation financière de l'AI doivent être pris en mains sans attendre. Une hausse temporaire de la taxe sur la valeur ajoutée est nécessaire. Les éventuels futurs déficits de l'AI ne doivent plus être financés par l'AVS mais par la Confédération.

Assurance-chômage

En période de crise économique, les prestations de l'assurance-chômage (AC) ne doivent pas être diminuées. L'assurance-chômage donne à tous les salariés une garantie et une certaine assurance qu'en cas de perte d'emploi, la situation n'est pas

2009: manifestation du SEV sur la Place fédérale contre l'arnaque envers les caisses de pensions



si tragique. Si une telle perspective tombait, beaucoup de salariés réduiraient leur consommation en période de crise, ce qui bien sûr aggraverait cette crise. L'AC doit être assainie avec une augmentation temporaire des cotisations. De plus, il faut rallonger la durée autorisée pour le chômage partiel, afin d'éviter les mesures de suppressions de postes précipitées. La réinsertion des chômeurs doit être améliorée et encouragée par des formations.

Collaborateurs à la retraite

Le SEV s'engage pour les revendications des collaborateurs à la retraite et leurs conjoints/veufs, en particulier concernant les points suivants:

Caisses de pensions

- Versement de la compensation du renchérissement sur les rentes
- Calcul selon l'indexation suisse des prix à la consommation
- Pas de caisse de retraite CFF et ASCOOP sans garantie de l'Etat
- Pas de réduction des rentes des caisses de pensions.

FVP

- Octroi d'une modeste contribution en signe de reconnaissance du travail accompli durant des décennies permettant aux pensionnés, respectivement aux conjoints et aux veufs, de se déplacer à prix réduit pour le restant de leur vie.

Organisation du syndicat

Analyse de la situation

Après l'échec du projet de fusion, le congrès 2007 a accepté un programme en trois points, le troisième point étant une analyse de la situation du SEV dans le paysage syndical. Pour diverses raisons, cette tâche a été reléguée au second plan.

Avant chaque nouvelle orientation, une analyse détaillée doit être réalisée afin d'éviter de reproduire des erreurs déjà commises. Un repositionnement n'a donc pas pu avoir lieu directement après le congrès 2007, et encore moins être mis en application. Un positionnement du SEV dans le paysage syndical ne dépend en outre pas seulement de ce qu'il veut et de comment il se voit, mais aussi de ce que veulent les autres syndicats.

Durant la maladie et après le décès de Pierre-Alain Gentil, la direction intérimaire du SEV a été obligée de fixer des priorités très strictes. La question de la situation du SEV dans l'environnement syndical a été classée dans les tâches importantes, mais pas urgentes.

Nous devons maintenant constater que le troisième point du programme adopté par le congrès n'a pas été complètement résolu et que de ce fait, nous n'avons pas pu présenter de proposition au congrès. Il faut dire que l'analyse de la situation du SEV dans le paysage syndical et la question des directions possibles à prendre pour l'avenir ne sont pas un mandat de durée limitée. Cette analyse doit être réalisée constamment.

Environnement syndical

Il n'y a pas eu de grands changements dans le paysage syndical suisse durant les deux dernières années. Mais la tendance existante s'est renforcée: tous les syndicats souffrent d'un recul de l'effectif des membres, certains un peu plus et d'autres un peu moins. Tous les syndicats constatent aussi un problème lié à l'âge de leurs membres: il n'y a plus assez de jeunes membres qui adhèrent pour compenser les départs et les décès des plus âgés. Tous les syndicats souffrent de cette évolution et se retrouvent menacés par une pression financière croissante, d'autre part les tâches des syndi-

cats augmentent toujours et deviennent plus complexes. Avec un effectif des membres en constante diminution, le traitement professionnel des dossiers ne pourra plus être assuré à longue échéance. C'est pourquoi tous les syndicats s'emploient à renforcer le recrutement des membres, mais ils examinent aussi les possibilités de coopérations et de fusions.

Mandat

En mars, lors de son séminaire, le comité directeur SEV a décidé de demander au congrès de prolonger le mandat qui n'a été que partiellement traité, comme le mentionne le rapport à ce sujet, et de le préciser en lui donnant une direction concrète. Cette direction pourrait être l'examen de coopérations proches de la base avec d'autres syndicats, non pas dans l'optique d'un projet de fusion mais bien plutôt à un niveau pratique, ce qui pourrait avoir un effet de réduction des coûts pour le SEV. Il s'agit en clair de rechercher des tâches et des facteurs de coûts qui se recoupent ou qui pourraient être effectués par une organisation pour plusieurs autres.

Congrès 2009

