

Faisons éclater les frontières



Faisons éclater les frontières – aussi en matière de présentation.

Nombre de frontières ont été dépassées ou déplacées – si tant est qu'elles ne sont pas purement et simplement tombées – ces dernières années dans le monde des transports publics et au SEV. Sont évidemment visées en tout premier lieu les frontières que nous avons dans nos têtes. Le thème «Faisons éclater les frontières», véritable fil conducteur de ce rapport social, invite à regarder par-dessus le bout de son nez ou au-delà des frontières. Pour prendre les photos grand format que vous allez découvrir dans ce rapport, le photographe Alexander Egger a franchi moult frontières cantonales, nationales, linguistiques et des mentalités. Mais il a aussi fait éclater des frontières en réalisant ses prises de vue au moyen d'un appareil photographique à orifice minuscule, dont la technique remonte aux origines de la photographie. Le film, exposé à la lumière pendant plusieurs secondes, permet de réaliser des photos en noir et blanc peu contrastées. Vous découvrirez le photographe et son appareil en page 74 (adresses et éditeur). Le metteur en pages Laszlo Horvath a, lui aussi, franchi les frontières en présentant toutes les prises de vue, à une exception près, perpendiculairement au texte. Ce faisant, il nous contraint à voir les choses sous un angle différent, qui illustre de manière subtile le thème de l'éclatement des frontières.

Le SEV regarde l'avenir en face

Ernst «Aschi» Leuenberger dans son élément au siège du SEV à Berne.



La **CCT CFF** et la **CCT CFF Cargo** ont remplacé l'ancien régime en matière de conditions d'engagement du personnel. Telle était la volonté du Conseil fédéral et du Parlement exprimée au travers de la réforme I des chemins de fer. Le SEV a accepté le défi. Les sections, les sous-fédérations et les différents comités ont discuté de la réforme I (désendettement, libre accès, nouvelles conditions d'engagement du personnel) et l'ont influencée au niveau politique pendant plusieurs années. Ce qui a rendu possible le passage à l'ère de la CCT CFF le 1.1.2001, le nouveau régime ayant été véritablement plébiscité par plus de 90 % des membres qui se sont exprimés en votation générale. Le SEV a atteint ses principaux objectifs, à savoir le passage «à niveau» de l'ancien statut des fonctionnaires à la CCT CFF et l'ancrage du contrat social. En l'occurrence, le nouvel instrument que représentent les conférences CCT s'est avéré être très précieux. Les directives destinées à la délégation de négociations ont été discutées avec beaucoup d'engagement de part et d'autre et fixées à un haut niveau. Ce qui a permis de confier aux conférences CCT des tâches qui étaient jusqu'ici dévolues au congrès SEV.

Le nouveau régime appliqué en matière de transports publics, basé sur la libre concurrence entre les entreprises de transport, n'est pas sans effets. Un processus de concentration se dessine en effet au travers d'accords de collaboration, tels ceux liant le BLS et les CFF ainsi que le MThB et les CFF. Le SEV préservera les intérêts du personnel. Il salue sur le fond la collaboration entre les entreprises, considérant qu'une concurrence effrénée ne saurait être un objectif syndical.

L'objectif visant à transférer le fret de la route sur le rail constitue un véritable défi pour les chemins de fer et leur personnel. La RPLP favorise certes quelque peu le rail dans le jeu de

la concurrence avec les transporteurs routiers. Il n'empêche. D'autres mesures sont indispensables. La devise des entreprises ferroviaires est de collaborer au niveau international. Celle des syndicats est d'influencer les conditions de travail des chauffeurs de camion. La collaboration CFF-FS doit porter ses fruits – bien entendu en préservant les intérêts du personnel. L'objectif visant le transfert du fret de la route sur le rail, auquel le SEV souscrit pleinement, ne peut être atteint autrement.

Les négociations portant sur les CCT bus ont été engagées dans le secteur des services de bus. L'UTP se mue en association patronale. Elle peine toutefois à convaincre tous ses membres de la pertinence d'une CCT. Or, celle-ci protège finalement les entreprises sérieuses face au dumping social, puisqu'elle doit être respectée lors des adjudications.

Les CCT CFF devront être renouvelées en 2003. La réforme II des chemins de fer sera abordée. Le SEV entend contribuer à la façonner. Et il y contribuera. Des CCT doivent devenir une réalité dans le secteur des bus. Le SEV fera bien de se soumettre à une réforme de structures en douceur pour que son action soit encore plus efficace et mobilisatrice. Le SEV se penchera sur des formes de collaboration intelligentes avec des syndicats de secteurs apparentés et procédera à des essais. Enfin, le SEV fera entendre sa voix au sein de l'USS dans le domaine de la politique sociale en apportant sa contribution par exemple à la réalisation de la 11^e révision de l'AVS et à la 1^e révision de la LPP.

Les membres fidèles et remuants, actifs et retraités, femmes et hommes, ainsi que des responsables syndicaux motivés et efficaces donneront le meilleur d'eux-mêmes.

Je les en remercie.



Ernst Leuenberger, conseiller aux Etats
Président SEV

Le SEV regarde l'avenir en face 4

Sujet de réflexion

Faisons éclater les frontières 8

Les CFF

Les CFF – Euphorie mesurée 20

Conventions collectives de travail CFF et Cargo
 CCT de la caisse maladie CFF
 CCT de la caisse de pensions CFF
 Réformes et personnel
 Lutte pour l'augmentation des salaires
 Coopération CFF–BLS
 Chemin de fer régional de Suisse orientale RBO
 Coentreprise CFF–FS, Cargo SI
 Securitrans
 Les CFF en Angleterre
 Divisionalisation du personnel
 des locomotives
 Centre de service à la clientèle (KSC) à Fribourg
 Service de la manœuvre
 Vente du Sensetalbahn (STB)
 New Baggage
 Mécaniciens de locomotives
 Redesign du service du matériel roulant
 EasyRide
 Accompagnement des trains transfrontalier
 Unité d'affaires du Brunig
 Sécurité et protection de la santé
 Salaires des cadres CFF

ETC

Les ETC à la limite 34

Concurrence
 CCT
 Compagnie de navigation URh
 Groundstaff Aviation Technic
 and Administration GATA
 Assainissement GFM
 BLS: nouveau système salarial
 Transports urbains de Lugano
 Charte de sécurité en Suisse romande
 Restauration ferroviaire
 En faveur du chemin de fer à crémaillère
 Conférence des présidents des entreprises
 de transport locales SEV/SSP

La politique des transports

**La politique des transports
 sur la corde raide** 40

Réforme ferroviaire plus
 Economies sur le dos des transports publics
 Nouvelle péréquation financière: projet retardé
 Financement du trafic urbain
 Politique européenne et des transports
 FTP
 RPLP et accord sur les transports terrestres
 Lobby routier
 Prix de l'innovation des transports publics

La politique sociale

**Une politique sociale
 sans exclusions** 44

AVS: pas de panique
 Assurance-maternité

Compensation du renchérissement
pour les retraités
Nouvelle caisse de pensions CFF

Le syndicat

Syndicat sans frontières 48

Collaboration internationale, ITF/ETF
Un syndicat unique pour le service public
Institut de formation syndicale de l'USS
Sous-fédération du personnel des travaux BAU
Nouvelle sous-fédération RM
EOLIA
Les femmes au SEV
Commission des jeunes SEV
Recrutement des membres
«travail&transport»
SEV online
Vive les vacances!
Palette de prestations
SEV Assurances
Le SEV en chiffres



Les nouveautés

Les nouveautés de la Steinerstrasse

58 Loi sur le personnel de la Confédération
Jointventure FS-CFF
Concurrence dans le secteur des bus
11^e révision AVS
Révision partielle de la loi sur l'assurance
maladie
Loi sur l'assurance-maternité
Accords bilatéraux

Appendice

Les prises de position du SEV 64

Les adresses 74

Faisons éclater les frontières

Le chemin de fer - plaque tournante du trafic international.



Le congrès SEV se déroulera cette année à l'enseigne d'un slogan combatif! En y regardant de plus près, il s'avère toutefois que ce slogan s'intègre très bien dans la lignée des revendications du mouvement ouvrier classique. S'il s'agissait au début de faire éclater les rapports de dépendance des salariés envers leurs patrons, il s'agit aujourd'hui de faire éclater des frontières. Les frontières sont souvent synonymes de repli et d'obstacle au développement dans nombre de domaines. Le SEV n'y fait pas exception. Les exemples ci-après démontrent que le slogan SEV n'a pas été retenu à la légère et qu'il doit être pris au sérieux.

La nouvelle orientation donnée à la politique ferroviaire dans l'Europe unie s'est traduite dans les faits. Non membre de l'UE, la Suisse a procédé à ce changement de manière autonome. Il sera ainsi possible, à l'avenir, que des trains étrangers conduits par des collègues cheminots étrangers traversent la Suisse en empruntant notre réseau ferroviaire. Free Access oblige.

Par conséquent, le SEV a fait éclater une frontière dans le domaine de la protection juridique, avec le concours des syndicats des cheminots allemands, autrichiens et luxembourgeois. Une opération qui est naturellement dans l'intérêt des membres SEV, susceptibles dorénavant de conduire et d'accompagner des trains suisses ailleurs en Europe.

Les défis que les syndicats sont appelés à relever dans le secteur du service public gagnent en importance: suppressions, cessions, privatisations. Dans le même temps, les syndicats doivent faire face à des baisses de recettes. Des projets communs et une collaboration plus étroite seraient de nature à engendrer des synergies, dans l'intérêt des membres.

Par conséquent, le SEV a fait éclater une frontière en matière de collaboration. Il étudie en effet les possibilités de collaborer plus étroitement avec les syndicats SSP et Communication. Il est envisageable que les trois partenaires rendent ainsi leur action plus efficace en étant présents au bon endroit, de manière adéquate et en commun. Ce qui permettrait de mieux faire valoir le point de vue syndical et de lutter plus efficacement, tout particulièrement dans le débat public et politique.

Tant les CFF que les ETC vivent de grands chambardements. Non seulement les structures d'organisation sont régulièrement renouvelées, mais des entreprises et des unités d'affaires entières sont divisées. Des professions se métamorphosent rapidement au point que l'impression se dégage que tous les éléments de la mosaïque ont changé de place.

Par conséquent, le SEV fait éclater une frontière en matière d'organisation. Sa structure, basée sur des sous-fédérations, date du début du XX^e siècle. Une révision en douceur n'est pas seulement judicieuse du point de vue du temps qui s'est écoulé, mais aussi en raison des changements qui caractérisent notre environnement professionnel. Les membres ne méritent-ils pas un SEV aussi performant que possible?

Prétendre que stagner c'est reculer est une lapalissade. Il serait fatal d'espérer se soustraire à l'évolution en stagnant si les transformations continuent de s'accroître à un rythme élevé. Nous tous exigeons que le SEV oriente son action de manière à empêcher que ses membres subissent des préjudices. Or, il ne peut le faire que s'il se réoriente précisément en fonction de cette exigence. Lorsque le SEV fait éclater des frontières ou lorsqu'il est contraint de le faire, il importe uniquement de savoir si l'opération est profitable aux membres. Faisons éclater nos frontières avant que d'autres ne s'en chargent!

Chiasso – dans le flux du futur trafic marchandises

La pression exercée par l'UE pour libéraliser le secteur du fret a également été ressentie en Suisse. La localité de Chiasso (TI) est devenue un champ d'expérimentation et une tête de pont du processus d'intégration qui doit mener à la coentreprise des CFF et des Chemins de fer italiens (FS) en trafic marchandises. Deux éléments essentiels sont apparus qui ont conduit à l'annonce du report de la coentreprise à des temps meilleurs: premièrement, le planning par trop ambitieux et, secondement, les cultures d'entreprise très différentes. L'expérience acquise pendant plusieurs décennies par les employés qui collaborent quotidiennement, main dans la main, à la frontière et par-delà la frontière constitue à n'en pas douter un atout susceptible de permettre de résoudre les problèmes qui se posent.

Giulio Santoro: «Les FS se doivent d'améliorer leur politique d'information!»



Giulio Santoro, responsable du centre d'excellence de Cargo SI

Tu travailles à Chiasso depuis 14 ans et tu es responsable du centre d'excellence de Cargo SI depuis mars 1999. Ressens-tu véritablement des différences entre les cultures d'entreprise des deux sociétés?

Des différences existent effectivement, d'où l'importance de faire réellement connaître le projet de coentreprise des deux côtés de la frontière, même au-delà des régions limitrophes. Il ne faut pas que la connaissance du projet s'amenuise au fur et à mesure que l'on s'éloigne de la frontière. Il importe que les FS tout particulièrement améliorent sensiblement leur politique d'information dans ce domaine.

Cela rappelle les déclarations faites par des syndicalistes italiens lors d'une rencontre à Rome, selon lesquelles ils ont reçu davantage d'informations et de meilleures informations sur le projet commun CFF/FS de la part du SEV que de la direction des FS...

Les cheminots italiens appuient le projet si tant est qu'ils ont connaissance des intentions de fusion des secteurs suisses et italiens du fret. Mais il va sans dire qu'il y a lieu de procéder par petits pas «digestibles» pour surmonter les difficultés résultant des différences existant au niveau de l'exploitation. Il faut y mettre le temps.

La déclaration des CFF selon laquelle le planning établi pour la coentreprise était par trop ambitieux est-elle pertinente?

Un accord de coentreprise aurait pu être conclu relativement rapidement s'il avait porté uniquement sur les transports de marchandises en transit, par trains complets, jusqu'à Milan. Or, il s'agit aussi de faire suivre des marchandises jusqu'à leur destination finale dans les différentes régions, sachant que 54 % du fret est transporté par wagons complets isolés en Italie. La mise en adéquation de ces structures aurait dû être opérée parallèlement. Le temps à

disposition pour mettre en œuvre un projet aussi complexe était trop court. La seule nouvelle structure qui a fonctionné jusqu'ici est la Cargo SI et son centre d'excellence à Chiasso, où les secteurs Cargo des CFF et des FS doivent être regroupés à terme. Une collaboration plus étroite à la frontière et, finalement, la fusion des deux services frontaliers constitueraient des pas de géant dans la bonne direction. Le passage d'une société ferroviaire à l'autre pourrait alors être réalisé avec moins d'accros.

Antonio Arduini, chef mécanicien FS, stationné à Chiasso depuis 15 ans

Il n'y a pas qu'aux CFF que les termes de restructuration et de rationalisation sont d'actualité. Les FS doivent également augmenter leur productivité. Les Chemins de fer italiens devront-ils aussi transporter davantage de tonnage avec moins de personnel?

Les FS ont supprimé 100 000 emplois au cours de ces dix dernières années. Cela a certes été réalisé sans licenciements, mais avec un grand nombre de retraites anticipées. Cette cure d'amaigrissement et le recours à de nouvelles technologies ont permis d'augmenter la productivité de 30 % environ. Le temps de travail a en même temps été réduit de 40 à 36 heures pour maintenir les pertes d'emploi dans des limites raisonnables.

Et qui a payé l'addition?

L'Etat italien, en tant que propriétaire des FS, a mis les crédits nécessaires à disposition.

Comment se fait-il qu'il soit encore question de réduction de personnel après une pareille saignée?

Il est vrai que cette vague de retraites anticipées a engendré des sous-effectifs. Raison pour laquelle il est prévu de se mettre à l'œuvre avec prudence et de tenir compte d'un effectif de personnel supplémentaire estimé à environ 15 000 personnes sur la base de nouveaux projets. Les FS entendent effectuer d'éventuelles retraites anticipées avant le 31.12.2001, les moyens financiers de l'Etat étant disponibles jusqu'à cette échéance seulement.



Antonio Arduini: «La nouvelle CCT empêchera la sous-enchère en matière de salaires et de sécurité.»

Les employés des CFF sont soumis à une CCT depuis le 1.1.2001. La CCT n'est-elle pas une réalité depuis longtemps en Italie?

Oui, la CCT, qui fait actuellement l'objet de tractations, est la cinquième dans l'histoire des FS. Celle-ci se différenciera toutefois passablement de la CCT précédente. Il est prévu que la nouvelle CCT aura le caractère de convention-cadre applicable à l'ensemble des secteurs ferroviaires et à toutes les entreprises de chemin de fer. Ce, dans le but d'empêcher tout dumping. Il faut savoir que cinq sociétés se sont déjà portées candidates à l'obtention d'une licence d'opérateur ferroviaire. La convention-cadre devrait permettre aux différentes sociétés ferroviaires de disposer d'une certaine marge de manœuvre pour opérer sur leur réseau.

Faisons éclater les frontières

Vue insolite de la place de la gare à Innsbruck.



Hansjörg Fink, accompagnateur de train
(chef de train) ÖBB à Innsbruck

Depuis quand travailles-tu comme accompagnateur de train en service transfrontalier?

Je n'assure pratiquement plus que des tours de service sur les trains de la liaison Vienne-Bâle depuis le changement d'horaire de mai 2000. J'assure le service dans les voitures de 1^{re} classe, alors que mes deux collègues suisses se partagent les voitures de 2^e classe. Outre la révision, comme nous appelons chez nous le contrôle des titres de transport, j'assure le service à la place. Ce qui signifie que j'apporte des journaux aux clients, je sers le café, des boissons froides et des en-cas que je vais chercher à la voiture-restaurant. L'encaissement et les décomptes font aussi partie de cette activité. Grâce à ces prestations complémentaires, un troisième homme peut accompagner les trains Eurocity-Transalpin. Nous avons ainsi pu sauvegarder des places de travail.

Quelle est votre durée de travail?

Nous travaillons par rotation. Notre temps de travail mensuel se calcule de sorte que nous accomplissions 165 heures en l'espace de 30 jours. Nous pouvons compenser les heures supplémentaires sous forme de temps libre et, dans une certaine mesure, de numéraires.

Qu'en est-il des mesures d'économies?

Le démantèlement est continuellement à l'ordre du jour depuis des années. A Innsbruck, où je travaille, l'effectif du personnel a été réduit de moitié. Il n'y a plus aujourd'hui que 100 employés. Le travail n'a pas diminué pour autant. Tant s'en faut. Il y avait auparavant un contrôleur supplémentaire lorsque des voitures de renfort étaient ajoutées. Il a été économisé. Les mesures visant à économiser partout ont redoublé d'ampleur depuis le changement de gouvernement. C'est ainsi que le temps de préparation, les suppléments pour le contrôle et les temps de repos ont été supprimés: nous travaillons maintenant sans interruption. Les collègues suisses ont d'autres directives; ils ne sont par exemple pas autorisés à travailler plus de cinq heures d'affilée.

Le travail en service transfrontalier te plaît-il?

Oui, absolument. Il est agréable de pouvoir servir les mêmes passagers jusqu'à Zurich. Nous avons certes dû apprendre toute une série de nouveautés telles que la géographie suisse, les prescriptions tarifaires helvétiques et d'autres spécificités. La collaboration avec les collègues suisses est bonne. Mais la Suisse est chère! Nous recevons certes une double indemnité pour travail à l'étranger, mais un repas à la cantine du personnel à Zurich coûte le triple d'un repas en Autriche.

Comment sont les rapports au niveau syndical?

Comme membres du syndicat des cheminots GDE, nous bénéficions de la protection juridique internationale et nous procédons régulièrement à des échanges d'informations par courrier ou lors de rencontres intersyndicales.



Il vient volontiers en Suisse, mais il trouve que c'est cher: Hansjörg Fink, dans son refuge.

Marc Lambert: «Il nous manque du personnel.»



Marc Lambert, mécanicien de locomotive SNCF au dépôt d'Annemasse

Comment la solidarité joue-t-elle entre les cheminots français et les cheminots suisses?

Notre solidarité sera mise à forte contribution, dès lors qu'il est prévu de faire circuler le RER genevois au-delà de La Plaine, soit jusqu'à Bellegarde. Nous exigeons que ces trains ne soient pas conduits uniquement par des Suisses, en d'autres termes que le travail soit réparti équitablement. Nous nous rencontrons – je parle d'un groupe de cheminotes et de cheminots de la Savoie et de Genève – à ce sujet depuis 1999. Nous ne voulons pas attendre que la SNCF ou les CFF nous disent comment le RER doit être exploité; nous entendons au contraire participer activement à la prise de décision.

Discutez-vous aussi des conséquences des accords bilatéraux?

Oui, car ces accords engendreront un grand brassage de population. D'où la nécessité d'améliorer l'offre des transports publics.

Il aura fallu les accords bilatéraux et le RER transfrontalier pour qu'une prise de contact ait lieu entre les cheminots!

Non, pas du tout. Le groupe de travail franco-suisse existe depuis plusieurs années. Nous nous engageons ensemble pour une autre politique des transports, en particulier pour la liaison ferroviaire Annemasse – Eaux-Vives – Genève Cornavin et pour la remise en service de la ligne du Tonkin.

Toutes les cheminotes et tous les cheminots bénéficient en France de la semaine de 35 heures depuis le 1.1.2000. Toi aussi?

Les négociations portant sur l'introduction de la semaine de 35 heures se sont très bien déroulées. Le nombre de jours de repos a passé de 112 à 126, sans réduction de salaire. Nous travaillons ainsi 1582 heures par année. Le salaire d'un mécanicien français varie entre 2000 et 3000 francs par mois. S'y ajoutent différentes allocations qui améliorent le salaire de 30 à 40%. La semaine de 35 heures a conduit la SNCF à engager 25 000 personnes. Il n'empêche: il nous manque du personnel. Nous sommes par exemple 92 mécaniciens de locomotives au dépôt d'Annemasse. Or, nous devrions être 95 pour assurer les tours de service. Les agents de la SNCF n'ont pas été répartis par division comme les mécaniciens de locomotives des CFF. Nous pouvons de ce fait assurer tous les services: trains régionaux, trains directs et trains marchandises.

Tu assumes également la fonction de caissier de la section ferroviaire du syndicat CGT d'Annemasse, laquelle dispose d'un bâtiment en propre?

65 employés en service et une centaine de retraités sont affiliés à la section ferroviaire de la CGT d'Annemasse. Nous ne disposons pas d'un bâtiment en propre, mais d'un local situé dans le bâtiment de la gare d'Annemasse. Ce, du fait que la SNCF doit mettre des locaux à disposition de toutes les sections des syndicats!

Jean-Claude Monterrat, contrôleur
à Annemasse

Tu défends le droit de grève en tant que militant de la Confédération Générale des Travailleurs (CGT) – Cautionnes-tu aussi les débrayages sauvages?

Il faut avoir une possibilité de réagir à court terme. C'est ainsi que nous avons déclenché la grève immédiatement à l'aide de nos téléphones mobiles à la suite de l'attentat perpétré il y a deux ans à la Roche-sur-Foron. Ce, à titre de protestation. Nous sommes ainsi parvenus à ce que la direction SNCF de notre région augmente le nombre d'agents de sécurité.

Les grèves ne doivent-elles pas être minutieusement programmées?

Lorsque la décision est prise de faire la grève, la direction de la SNCF reçoit une annonce de grève par poste, dans laquelle les raisons pour lesquelles nous voulons déclencher la grève sont expliquées. La direction de la SNCF a l'obligation de nous écouter. Soit nous parvenons à nous entendre autour d'une table et nous retirons notre annonce, soit nous appelons à la grève. Une telle annonce de grève nationale a conduit en décembre dernier à ce que la SNCF retire son projet d'organisation du trafic fret, voyageurs et grandes lignes – qui correspond en Suisse au terme de divisionalisation.

Tu es père de trois enfants. Quels sont les acquis syndicaux en matière de politique familiale?

Nous avons droit à un congé parental pour autant que nos enfants ont moins de trois ans. Nous pouvons ainsi rester à la maison et nous occuper d'eux aussi longtemps que nous le jugeons nécessaire. L'entreprise est dans l'obligation de maintenir nos rapports de travail au terme du congé. Ce congé parental, applicable aussi bien au père qu'à la mère, s'ajoute au congé de maternité de 16 semaines.

Un autre acquis de la gauche française est la semaine de 35 heures. Nombreux sont ceux qui prédisent une catastrophe. En fais-tu aussi partie?

Les 25 000 nouveaux emplois créés en compensation de la réduction du temps de travail ne seront pas suffisants au vu de la croissance du trafic qui est enregistrée actuellement. La SNCF tend à supprimer le contrôle systématique dans les trains régionaux en France. Elle ne peut toutefois le faire que sur les tronçons à voie unique, bloquée qu'elle est dans sa volonté d'économiser par la loi qui prescrit, pour des raisons de sécurité, la présence d'un mécanicien de locomotive et d'un contrôleur pour les trains circulant sur les lignes à double voie. Le contrôleur est chargé de veiller à ce que les passagers ne descendent pas du train qui serait arrêté en pleine voie et ne soient pas happés par un autre convoi.



L'expérience fait dire à Jean-Claude Monterrat: «La direction de la SNCF doit nous écouter.»

Faisons éclater les frontières

La ligne du Mont-Blanc est bien entendu aussi ouverte en hiver.



Maurice Escande, agent de gare
sur la ligne du Mont-Blanc

Tu travailles essentiellement à la gare de Vallorcine. Que fais-tu toute la journée?

La gare de Vallorcine est le point de destination des touristes en balade en été et des skieurs en hiver. Notre guichet est ouvert de 6 heures à 20 heures durant la haute saison. Un peu plus d'une dizaine de trains s'arrêtent ici quotidiennement, dans chaque sens, avant de continuer en direction de Chamonix ou de Martigny. Je fais partie du groupe des remplaçants et suis ainsi appelé à assurer le service dans n'importe quelle gare SNCF de la ligne du Mont-Blanc. On me fait souvent travailler à Vallorcine en hiver, parce qu'il faut un vieux renard qui connaît le système!

Quel est le système que tu connais si bien?

Il s'agit d'utiliser les bonnes méthodes pour lutter contre la neige et le gel, afin que les trains puissent circuler régulièrement. Il faut par exemple dégeler les aiguillages à l'aide d'un fourneau à gaz. Rien n'est automatisé ici. Cela se passe à 5 heures du matin, de manière à ce que le chasse-neige puisse libérer les voies avant le train de 6 heures.

Tu as quitté Sète en 1971 pour venir travailler sur ce réseau franco-suisse. Comment juges-tu les rapports avec la Suisse?

Les rapports avec la Suisse sont très difficiles, parce que la SNCF n'est pas une entreprise, mais une bureaucratie. Des progrès ont néanmoins été réalisés, en particulier à la faveur de l'acquisition commune de voitures ferroviaires. Le personnel roulant se rencontre chaque jour à Châtelard-Frontière lors de la relève. Nous nous contactons téléphoniquement lorsqu'un train a du retard, afin que chacun de nous puisse informer ses clients.



Un homme qui a de l'expérience: Maurice Escande, à son guichet.

Quels sont les problèmes liés à la bureaucratie de la SNCF?

Des problèmes de personnel essentiellement. On nous enlève les gens dans les trains et dans les gares. Ce n'est vraiment pas de cette manière que l'on incite le public à utiliser le train. Il suffit de jeter un œil sur la statistique: nous avons vendu pour 720 000 francs français de billets à Vallorcine en 1993. En 2000, le montant a chuté à 390 000 francs, en particulier du fait de la réduction de l'amplitude d'ouverture du guichet.

Mais il y a encore de très nombreux touristes qui se baladent en train?

C'est vrai. Un nombre croissant de touristes de la vallée de Chamonix utilisent le train pour faire une excursion en Suisse. L'an dernier, nous avons vendu plus de 3000 billets combinés à Chamonix et à Vallorcine donnant accès à la piscine et au zoo des Marécottes ou à la fondation Gianadda à Martigny!

Faisons éclater les frontières

Chambéry - chef-lieu du département français de la Savoie.



Véronique Martin – de la cheminote
à la secrétaire syndicale

Tu as fait carrière comme contrôleuse à la Société nationale des chemins de fer français (SNCF). Tu es maintenant secrétaire générale du syndicat CGT (Confédération Générale des Travailleurs) de la région de Chambéry depuis novembre 2000. Comment êtes-vous organisés?

Les cheminots de la CGT ont adapté leur structure d'organisation à celle de la SNCF, qui est divisée en 25 régions; 6200 cheminots travaillent dans la région de Chambéry. Au total, ce sont huit syndicats et associations de cadres qui représentent les intérêts des employés de la SNCF. Notre région compte 1240 cheminots en activité qui sont affiliés à la CGT. S'y ajoute un nombre approchant de retraités. Ici, la CGT est considérée comme le syndicat majoritaire. Quatre fonctionnaires syndicaux travaillent à plein temps et deux à temps partiel au secrétariat de Chambéry. Nos membres sont répartis dans 29 sections locales.

Tu es en charge de deux dossiers politiques importants en matière de politique des transports transfrontaliers: le projet de construction de la ligne ferroviaire Lyon – Turin et la création d'un réseau RER entre Genève et la Savoie. Où en sont ces projets?

7000 camions transitent quotidiennement par la vallée de la Maurienne, la liaison routière Lyon–Turin, depuis l'accident survenu dans le tunnel routier du Mont-Blanc. C'est l'étouffement! Il faut absolument que le tunnel ferroviaire soit construit sur une distance de 52 km entre Saint-Jean-de-Maurienne (F) et Susa (I). Ce, si possible d'ici 2015. Les cheminots de Modane voulaient, à cette fin, former un front commun avec leurs collègues italiens. En fait, il ne s'est pas passé grand-chose jusqu'ici.

Il semble que les rapports entre les cheminots français et les cheminots suisses de la région de Genève soient meilleurs. Quel est votre sentiment?

Je pense que c'est le cas dans la mesure où la convention entre la Suisse et la France visant à la réalisation d'une liaison ferroviaire entre Annemasse et Genève remonte à 1882! Les discussions avec les collègues SEV portent surtout sur les visées des CFF s'agissant du prolongement du RER jusqu'à Bellegarde. Les questions qui se posent en l'occurrence sont

celles-ci: fera-t-on appel à des contrôleurs suisses ou français? Comment les contrôles douaniers et de police seront-ils assurés? Le système de billets électroniques développé sous l'appellation «EasyRide» sera-t-il compatible avec la billetterie existant en France? Notre but est de trouver ensemble des réponses syndicales à ces questions.



Véronique Martin: «Il faut réaliser rapidement le tunnel ferroviaire entre Saint-Jean-de-Maurienne et Susa (I).»

Les CFF – Euphorie mesurée

Les aiguillages sont-ils bien tournés pour permettre aux CFF de faire face à l'avenir?



Les conventions collectives de travail CFF et Cargo

Septante années durant, les employés CFF étaient des fonctionnaires engagés précisément selon le statut des fonctionnaires, à l'instar des employés de l'ancienne régie des PTT et de l'Administration fédérale. La réforme des postes et des chemins de fer a mis un terme à cette ère. Le SEV, le plus important syndicat des cheminots, a formé une communauté de négociation avec les trois autres associations du personnel que sont transfair, VSLF et ACTP pour préparer ensemble l'ère de la CCT CFF, pour conduire les négociations et pour aboutir à un accord favorable au personnel.

Passage «à niveau» et modernisation.

Les partenaires sociaux avaient pour tâche de consigner toutes les dispositions contractuelles en matière d'engagement du personnel CFF et du personnel Cargo dans une CCT, soit sous une forme plus moderne. Ils se sont mis assez rapidement d'accord sur le principe du passage «à niveau», en d'autres termes sur l'équivalence des anciennes et des nouvelles conditions d'engagement et de salaire.

Cinq mois de négociations.

Le marathon proprement dit a commencé le 8 septembre 1999 et s'est terminé le 29 février 2000 après plus de 20 rounds de négociations menées généralement dans un esprit constructif. Le fait que deux interruptions aient été nécessaires démontre à quel point la lutte a été serrée pour trouver des solutions. Le SEV s'est ainsi vu contraint d'appeler ses membres à participer à une manifestation le 18 février 2000 à Bellinzzone pour relancer des négociations qui s'étaient enlisées suite au refus des CFF de reprendre le contrat social dans les CCT et de renoncer à des licenciements pour des raisons économiques ou d'exploitation. Plus de 1000 cheminotes et cheminots ont répondu à l'appel lancé par le SEV. Une double réussite, dès lors que le SEV est parvenu à mobiliser plus de 1000 collaborateurs et collaboratrices des CFF et de Cargo en l'espace de quelques jours pour se rendre à Bellinzzone, d'une part, et que le

contrat social a pu être intégré dans les CCT lors du round de négociations suivant, d'autre part. Les représentations syndicales avaient examiné les chapitres importants des futures CCT bien avant le coup d'envoi officiel des négociations, lors de séminaires et d'ateliers (cf. rapport social '99). Les groupes de travail paritaires des partenaires sociaux ont, eux aussi, fourni un important travail en présentant régulièrement de nouvelles variantes et en facilitant ainsi la recherche de solutions communes. Les CCT ont, de cette manière, pu être achevées en relativement peu de temps.

Appréciation globale positive.

Si l'appréciation finale portée sur les CCT négociées par la délégation de négociation SEV au terme des tractations a été positive, c'est essentiellement pour les raisons suivantes:

- les CFF s'étaient engagés à n'opérer aucun licenciement pour des raisons économiques ou d'exploitation pendant la durée de validité de la CCT,
- la semaine de 39 heures était ancrée dans la CCT,
- le nouveau système salarial incluant l'élément «prestation» répondait pour l'essentiel au critère du passage «à niveau» de l'ancien au nouveau régime retenu par le SEV. La part de l'élément «prestation» était modérée: 8 % au maximum pour plus de 90 % du personnel CFF et du personnel Cargo,
- les prestations sociales convenues constituaient un bon résultat,
- les allocations pour travail de nuit, travail du dimanche et travail irrégulier étaient intégrées dans les CCT,
- quatre nouvelles commissions du personnel étaient instituées qui permettaient d'étendre la participation du personnel dans l'entreprise; leur champ d'activité couvrait les secteurs du temps de travail, de la politique de l'égalité, de la protection

de la santé, de la sécurité à la place de travail et du développement des professions, — les CCT CFF et Cargo étaient applicables à l'ensemble du personnel, à l'exception des cadres supérieurs, c'est-à-dire à plus de 99 % du personnel CFF et Cargo.

Mais c'était finalement l'appréciation des membres SEV et non celle de la délégation de négociation SEV qui était déterminante. Raison pour laquelle les deux CCT ont été soumises à une votation générale. La signature des deux conventions collectives impliquait une issue positive de la votation générale.

Votation générale sur les CCT CFF et Cargo.

94,9 % des membres SEV ont dit oui à la CCT CFF et à la CCT Cargo.

Un score qui en dit long. La participation s'est élevée à 60,2 %. Un chiffre respectable en Suisse. Les membres des trois autres syndicats de la communauté de négociation (transfair, ACTP et VSLF) les ont également approuvées à une très large majorité.

Signature des CCT le 27 juin 2000.

Plus rien ne s'opposait à la signature des conventions collectives de travail CFF et Cargo le 27 juin 2000 à Berne au vu de l'issue de la votation générale. Applicables pratiquement à l'ensemble des 28 500 collaborateurs et collaboratrices des CFF et de Cargo, les deux CCT entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2001.

Election des commissions du personnel.

Une fois les CCT signées, il s'agissait d'élire les membres des commissions du personnel voyageurs, marchandises, infrastructure et unités centrales. Le SEV a obtenu un excellent résultat dans ce domaine également, puisque 48 membres SEV ont été élus sur un total de 57 sièges et que la présidence et la vice-présidence des quatre commissions seront assurées par des membres SEV.

Les CCT CFF et Cargo innovent.

Les CCT CFF et Cargo, applicables pendant trois ans, innovent tant sur le plan des presta-

tions que sur celui de leur champ d'application. Elles constituent la base d'ancrage de la participation dans l'entreprise, aux CFF et à Cargo, elles fixent la semaine de 39 heures et excluent tout licenciement pour des raisons économiques ou d'exploitation pendant leur durée de validité. En bref, les CCT modernisent le droit du personnel des CFF et de Cargo sur une base très sociale. A l'évidence, elles serviront de référence au SEV lors de la conclusion de CCT avec d'autres entreprises. Si les deux CCT sont en place, le travail du SEV ne fait cependant que commencer: le SEV devra en effet veiller à ce qu'elles soient appliquées correctement et se préparer à leur renouvellement en visant le maintien de leur niveau, voire d'éventuelles améliorations pour les collaboratrices et les collaborateurs des CFF et de Cargo.

La CCT de la caisse maladie CFF – pour de saines conditions de travail

La communauté de négociation, présidée par le SEV, a négocié une convention collective de travail (CCT) avec la direction de la caisse maladie CFF. Cette CCT, qui s'applique à une centaine d'employés, est considérée comme la convention la plus progressiste de toute la branche des caisses maladie. Le contrat passé pour trois ans renferme pour l'essentiel les éléments ci-après:

- droit à la pleine compensation du renchérissement,
- semaine de 40 heures et droit à 5 semaines de vacances,
- pas de salaires au-dessous de 3000 francs,
- interdiction du travail sur appel,
- congé de maternité de 16 semaines,
- salaire à 100 % pendant 2 ans en cas de maladie ou d'accident.

La CCT de la caisse de pensions CFF – la bonne prévoyance

Les syndicats SEV, transfair et ACTP ont négocié avec la caisse de pensions CFF une CCT applicable à une trentaine de personnes pendant trois ans. Celle-ci s'apparente fortement à la CCT CFF:

- adaptations salariales annuelles correspondant au moins à la formule négociée pour le personnel conformément à la CCT CFF,
- égalité de fait entre les femmes et les hommes,
- 39 heures de temps de travail par semaine,
- pas de salaires au-dessous de 3000 francs,
- congé syndical payé de 7 jours au maximum en l'espace de 3 ans,
- congé de maternité de 16 semaines,
- salaire à 100 % pendant les 6 premiers mois et à 90 % pendant les 18 mois restants en cas de maladie ou d'accident,

- facilités de voyages en transports publics au moins équivalentes à celles octroyées au personnel CFF.

La caisse de pensions CFF s'est de surcroît engagée, par une mention reprise dans un procès-verbal, à renoncer en principe à des licenciements pour des raisons économiques pendant la durée d'application de la CCT.

Réformes sans fin, excédent ou manque de personnel...

Les CFF se trouvent dans une phase de remise en question perpétuelle et systématique de leurs structures d'entreprise, d'une part, et de brusques changements des plans d'organisation et, dans certains cas, également des cadres, d'autre part. Le SEV a toujours condamné cette forme de déstabilisation du système. Les restructurations, c'est-à-dire les changements liés à la divisionnalisation, sont le plus souvent réalisées sans la participation du personnel directement touché. L'estime et le respect de l'individu ainsi que l'étendue réelle des craintes qui l'habitent au vu de ce chambardement ne sont pas suffisamment pris en considération par les personnes chargées d'élaborer des nouvelles structures. S'il s'est agi uniquement de comprimer les coûts du travail par des mesures de restructuration, de rationalisation et de réduction des effectifs en 1999, il s'est avéré que les CFF ont été tout simplement incapables de maîtriser la situation caractérisée par un manque de personnel lié en partie à l'évolution conjoncturelle en 2000. L'introduction de la semaine de 39 heures, en été 2000, n'a fait que renforcer cette tendance, de sorte que 350 000 jours de travail devaient être compensés en août 2000. Cette situation a débouché sur des décisions très impopulaires: les CFF ont en effet décidé de contraindre leur personnel à réduire massivement le nombre d'heures de travail à compenser. A fin 2000, la mesure était comble. La quasi totalité des unités de service n'ont-elles pas contraint leur per-

Les cheminotes et les cheminots ne craignent pas de faire connaître leur opinion! En l'occurrence en déclarant «Pour les CFF, il n'y a plus que le bénéfice qui compte. Les ouvriers ... ils n'en tiennent plus compte.»



sonnel à retirer deux semaines de vacances entre Noël et Nouvel An, sans contrepartie. Outre ces vacances forcées, de nombreuses tentatives ont été opérées de dédommager ces jours libres dus au lieu de les compenser, comme l'a toujours souhaité le SEV. Les heures supplémentaires donnent droit à des jours de repos. Il en va de la qualité de vie. Un sujet qui préoccupe également la médecine du travail. Il va de soi que la date de la compensation doit toujours être discutée avec la personne concernée.

La lutte pour l'augmentation des salaires

Les rapports entre les partenaires sociaux ont changé suite aux modifications introduites par le nouveau statut juridique des CFF. C'est ainsi que les questions de salaire font dorénavant l'objet de tractations entre les syndicats et la direction de l'entreprise. Les premières expériences se sont avérées douloureuses: estimant que les revendications du SEV étaient satisfaites au travers des modifications introduites le 1^{er} janvier 2001, la direction des CFF a rejeté tout compromis à l'amiable. Une manifestation d'envergure a alors été mise sur pied le 4 novembre 2000 sur la place de la Schütze à Berne. La participation de plus de 6000 cheminotes et cheminots ainsi que les déclarations faites n'ont laissé planer aucun doute quant à la détermination du personnel de rejeter la hausse de 1 % de salaire au titre de la réduction du temps de travail à 39 heures. Les CFF n'en ont eu cure, puisqu'ils ont refusé d'entrer en matière. La réunion du conseil d'administration des CFF était prévue le 24, la dernière ronde de négociations le 29 novembre 2000. La direction du syndicat a alors décidé d'augmenter la pression sur les CFF en mettant sur pied une opération de distribution de tracts le 23 novembre 2000 en gare de Berne. Celle-ci visait à informer les passagers sur les véritables raisons de l'opération et sur les conséquences d'un éventuel refus des CFF de faire des concessions. Les partenaires sociaux se sont finalement mis d'accord lors d'une réunion extraordinaire tenue le 24 novembre 2000 après la séance du conseil d'administration des CFF. L'accord a été approuvé sur la base d'une hausse de salaire de 2,6 % (1% affecté au financement de la réduction du temps de travail à partir de juin 2000, 1 % sous forme d'un versement unique en décembre 2000, 0,3 % destiné à des adaptations salariales individuelles et, enfin, 0,3 % pour le financement des promotions). Il s'agit, à l'évidence, d'une victoire des syndicats. Une victoire qui a toutefois été

Coopération CFF-BLS

obtenue de haute lutte et qui laisse présager des difficultés sérieuses qui se présenteront lors de la prochaine ronde de négociations salariales. Celle-ci a lieu dorénavant chaque année, conformément aux articles 7 et 66 de la CCT. Le principe de la compensation automatique du renchérissement n'est pas stipulé dans la CCT.

Les uns considèrent le crédit alloué pour la construction de la double voie au Lötschberg comme une simple dette, les autres sont d'avis que le crédit résulte d'un mandat de la Confédération et qu'il ne saurait par conséquent revêtir le caractère d'une dette. La question du financement et de l'exploitation du tunnel de base du Lötschberg n'est pas éclaircie non plus. Enfin, la loi sur le libre passage a engendré un découvert important de la fondation de la caisse de prévoyance du personnel du Chemin de fer du Lötschberg (BLS). La pression exercée sur le BLS s'est amplifiée. Seule une reprise du BLS par les CFF peut résoudre la question, a lancé le président du conseil d'administration des CFF, Thierry Lalive d'Epinay. Cette proposition a tout d'abord déclenché une polémique dans la presse, puis elle a débouché sur la création d'une organisation de projet par les représentants de la Confédération, du canton de Berne, des CFF et du BLS, dont le but consiste à renforcer les transports publics à long terme et à mettre en lumière tous les aspects importants de la question. La déclaration d'intention prévoit dans le secteur du trafic voyageurs que le BLS et les CFF exploiteront respectivement le trafic régional et la totalité du trafic voyageurs «Grandes lignes». Quant au fret, le trafic des wagons complets isolés sera géré par les CFF, alors que l'autoroute roulante Lötschberg-Simplon le sera par le BLS. Les deux entreprises demeureront concurrentes dans le trafic des trains complets. Il va sans dire que le personnel est également concerné. Aussi avons-nous revendiqué en priorité la sauvegarde des places de travail, le maintien de la qualité des emplois et d'excellentes conditions salariales et d'engagement. Fort du concours des différentes catégories de personnel, le secrétariat syndical du SEV continuera de mener les négociations portant sur les «principes communs applicables aux transferts de personnel en corrélation avec la collaboration future entre le BLS et les CFF» à l'intérieur de l'entreprise.

Chemin de fer régional de Suisse orientale RBO

Les relations entre les CFF et le MThB s'étaient quelque peu refroidies suite au transfert de la ligne longeant le lac de Constance de la première à la seconde entreprise et à la situation concurrentielle prévalant dans le secteur du fret. Aussi l'annonce faite par les deux chemins de fer au début novembre de fonder une nouvelle entreprise répondant à la désignation provisoire de RBO et appelée à exploiter le trafic régional en Suisse orientale constitua-t-elle une véritable surprise. Le SEV n'a pas tardé à mettre sur pied une réunion d'information à Weinfelden. Les représentants des deux chemins de fer y ont présenté leur projet et répondu aux questions des quelque 150 personnes présentes, alors que le SEV a formulé ses revendications: une CCT correspondant à la CCT CFF, un examen détaillé de solutions autres que celle d'un transfert de personnel à la nouvelle société, ainsi qu'une organisation qui empêche des pertes de productivité à l'instar de celles engendrées par la «divisionalisation» des CFF. Le SEV s'est attaché à préparer sur le plan interne les futures négociations portant sur les affaires de personnel.



Des sanctions guettent les impertinents.

La coentreprise CFF-FS, Cargo SI

Ce dossier a connu des hauts et des bas depuis notre congrès 1999 et le dernier rapport social. Le SEV a signé le contrat préliminaire en été 1999. Celui-ci garantit aux salariés de la nouvelle entreprise des conditions de travail futures dont le niveau correspond au moins à celui de la CCT CFF – la condition sine qua non de notre soutien au dossier.

Le contrat préliminaire a été respecté, les deux CCT étant équivalentes. Le SEV a parfaitement rempli sa tâche en ce qui concerne les conditions de travail. Les CFF et les FS se trouvent cependant dans une situation de crise, d'une part en raison de leur difficulté à opérer une véritable intégration sociale, d'autre part à cause des déficits chroniques des FS qui ont beaucoup de peine à réaliser leur réforme interne.

Securitrans

Désireux de devenir leader dans le domaine du contrôle et de la sécurité des transports publics, les CFF ont pris la décision de fonder une société commune avec Securitas. Les CFF détiennent une participation majoritaire de 51%. Après avoir analysé les aspects économiques, sociaux et juridiques d'une telle coentreprise, le SEV s'est déclaré d'accord d'entrer en matière pour autant que des conditions d'engagement du personnel analogues à celles prévalant aux CFF soient négociées. Les agents de la police ferroviaire, particulièrement touchés, seront associés d'emblée aux négociations. Il importe que les ex-agents CFF et les nouveaux agents bénéficient des mêmes conditions. Une CCT est négociée sur le modèle de celle de la caisse maladie et de la caisse de pensions CFF, le niveau des prestations devant coller à celui de la CCT CFF et de la CCT CFF Cargo. La déclaration d'intention des responsables de Securitas, datée du 22 décembre 2000, vise dans la même direction, de sorte que la voie est libre pour le coup d'envoi des négociations au cours du 1^{er} trimestre 2001. Les accords prévus à fin mars 2001 entreront en vigueur rétroactivement le 1^{er} janvier 2001.

Les CFF en Angleterre

Les CFF SA ont décidé d'acquérir des concessions d'exploitation de lignes ferroviaires britanniques et, à cette fin, de s'allier à la société John Laing Ltd., propriétaire des chemins de fer «Chiltern Railways». Cette annonce, rendue publique au début septembre, a engendré de vives réactions au SEV. La décision du conseil d'administration des CFF est dénuée de tout fondement économique et politique. Elle constitue une erreur stratégique de premier ordre. Le SEV recommande à la direction des CFF de porter davantage son attention sur l'activité de base du réseau. Cet investissement des CFF en Grande-Bretagne ne sert apparemment qu'à justifier le soi-disant manque de moyens financiers pour compenser le renchérissement sur les rentes des retraités et pour augmenter les salaires du personnel. Le SEV entretient des contacts avec des collègues des syndicats britanniques. Il semble à tout le moins que la collaboration entre les décideurs des CFF et ceux des sociétés ferroviaires britanniques soit au moins aussi bonne que celle qui existe entre les syndicats.



Le travail au KSC est exigeant. Il demande de la concentration.

La divisionnalisation du personnel des locomotives

Les réformes de l'entreprise 1997 et 1999 ont engendré de profonds changements au sein des CFF. Les mécaniciens de locomotives ont été affectés à TZ en 1997. Ce n'est qu'en 1999 que la situation s'est corsée au travers du découpage des CFF en divisions envisagé pour la catégorie du personnel des locomotives, celui-ci étant affecté soit à la division P soit à la division G. Les CFF n'entendant pas revenir sur leur décision quant à la divisionnalisation, les mécaniciens ont alors réagi très énergiquement suite à la parution des tableaux de service applicables dès le changement d'horaire. Les divergences ont pu être en partie éliminées grâce aux différentes interventions du SEV et de la LPV.

Le centre de service à la clientèle (KSC) à Fribourg

Le KSC à Fribourg est l'unique interface entre CFF Cargo et les clients. Quelque 200 employés y travailleront une fois les opérations de migration achevées à cent pour cent. Nos craintes portent sur le plan de migration, soit sur le transfert des employés et des activités des régions à Fribourg.

Le KSC fonctionne bien. Le personnel est satisfait des conditions de travail et des locaux. Il s'agit aujourd'hui de créer les structures syndicales permettant de préserver, voire d'améliorer ces conditions.

Le personnel du service de la manœuvre est exposé à moult dangers.



Le plein ... pour de nouvelles expériences!



Le service de la manœuvre

Le service de la manœuvre se caractérise par un manque de personnel flagrant dû aux mesures prises l'an dernier. Le travail ne peut plus être assuré dans des conditions normales précisément dans un secteur où le respect des normes de sécurité est primordial et indispensable. Le SEV estime inadmissible que des employés doivent prendre des risques pour que le service puisse fonctionner et que les trains circulent à l'heure. Des analyses récentes mettent au grand jour des carences en matière de sécurité. Aussi le SEV et la sous-fédération du personnel de la manœuvre mettent-ils tout en œuvre pour que les prescriptions sur la sécurité soient à nouveau respectées et pour que les effectifs de personnel soient suffisants. Des résultats concrets sont attendus.

Vente du «Sensetalbahn AG (STB)»

Le chemin de fer «Sensetalbahn AG» exploite une ligne de chemin de fer et des lignes de bus entre Flamatt et Laupen. Ses réflexions stratégiques concernant son avenir remontent au début 1999. Le canton de Berne et la Confédération, qui détenaient respectivement 58 et 35 % du capital du STB, souhaitaient se séparer de leurs actions. A fin 1999, les conclusions étaient claires: l'entreprise devait être vendue. Les CFF et la Poste, qui avaient présenté une offre de reprise commune parallèlement à d'autres entreprises de transport, furent finalement retenus. Le SEV considère cette reprise comme positive dans la mesure où elle permet d'assurer la pérennité d'une offre de transports publics appréciée de la population et de préserver les conditions salariales et d'engagement du personnel.

New Baggage

Le concept «New Baggage», qui était prêt à être réalisé, prévoyait le transport par chemin de fer des bagages entre 25 centres seulement, le reste étant transporté sur la route – sans personnel CFF. Le SEV a obtenu que les employés actuels continuent d'assurer la livraison des bagages dans les gares en offrant la qualité CFF. Ce, quand bien même «La Poste», que les CFF avaient retenue comme partenaire pour les transports routiers, s'est retirée du projet après peu de temps. Cela ne veut cependant pas dire qu'il n'y aura pas de changements dans ce secteur à l'avenir. Les CFF continuent en effet d'étudier le projet sous la nouvelle appellation «Rail Baggage».

Du mécanicien en cours d'avancement au mécanicien Z 140

Les CFF entendaient créer, il y a quelques années, une nouvelle catégorie de mécaniciens de locomotives pour certaines lignes du trafic voyageurs régional, sous l'appellation «Star Trek». Le SEV et la LPV sont parvenus à faire face à cette première tentative. Vu le manque de personnel caractérisant la catégorie des mécaniciens de locomotives, les CFF ont créé le concept «mécaniciens en cours d'avancement», puis ultérieurement «Z 140». Le SEV et la LPV ont rejeté la création d'une catégorie de mécaniciens de locomotives bon marché et sont parvenus à renverser la vapeur au terme d'âpres négociations. C'est en janvier 2001 que les négociations portant sur la catégorie Z 140 ont abouti.

Redesign du service du matériel roulant

La stratégie RSR approuvée à fin 1999 définissait les buts de la divisionnalisation, la réduction des coûts et l'optimisation de l'appareil de

production. Un groupe de pilotage et une commission d'accompagnement syndicale suivent depuis lors l'avancement rapide du projet. Celui-ci prévoit la suppression de 1060 emplois jusqu'en 2005, de sorte que l'effectif s'abaissera à 3630 employés, sans licenciements. Le SEV a exigé des mesures sociales d'appoint et récolté 4278 signatures. La remise des formules de signature à la direction des CFF et la signature d'une convention portant sur les questions de personnel ont fait suite à des manifestations qui se sont déroulées à Olten, à Zurich et à Bellinzone, voire à un débrayage qui a eu lieu à Yverdon. Des équipes d'entretien, quatre sections dans les Etablissements industriels, la réorganisation de l'entretien décentralisé ainsi qu'un service assuré par le roulement de deux ou de trois équipes constituent autant de mesures d'organisation prévues dans le projet. Six projets partiels sont menés de front dans une première phase d'essai. De même, les tâches, la formation et les examens de capacité des visiteurs et des enclencheurs font l'objet d'une analyse.



Le cadre de l'épanouissement personnel est souvent restreint.

EasyRide

EasyRide est un projet ambitieux ouvrant des perspectives fantastiques pour autant, bien sûr, que les usagers des transports publics l'acceptent. Des essais pratiques prévus dans les régions de Genève et de Bâle devraient apporter la réponse. Dans sa phase finale, le projet englobe tout ce qui est lié à l'achat électronique de titres de transport: l'accès au guichet des billets virtuel par Internet, le chargement de billets sur le portable ou les différents titres de transport sur support en matière plastique. Les entreprises de transports urbains opteront vraisemblablement pour le billet électronique à «charger» avant le départ. Le but visé par les entreprises de transport ferroviaires consiste à introduire, par étapes, une carte d'accès aux transports publics et la facturation périodique après coup. Ces nouveautés entraîneront des modifications des activités professionnelles de la vente. Aussi le SEV se concentre-t-il sur la préparation la meilleure possible du personnel concerné face aux futurs changements.

Accompagnement des trains transfrontalier

Le personnel des trains CFF assure l'accompagnement des trains Eurocity de Zurich à Innsbruck et le personnel autrichien de Innsbruck à Zurich ou Bâle depuis le 28 mai 2000. Le personnel des trains des deux réseaux a suivi des cours de formation afin de se familiariser avec le système d'exploitation et avec l'offre tarifaire du réseau voisin et, partant, d'être apte à assurer l'accompagnement transfrontalier des trains. Fort des expériences faites jusqu'ici, le personnel juge, dans sa majorité, cet essai de manière positive. Un essai dont le SEV et ses partenaires allemands et autrichiens avaient salué le lancement.

Potentiel important en trafic voyageurs international.

De nouvelles destinations sont citées s'agissant de l'accompagnement des trains en régime transfrontalier dans le cadre du projet «TEE Rail Alliance» des Chemins de fer alle-

mands, autrichiens et suisses. D'où une extension prévisible du champ d'action de la cheminote et du cheminot, dont l'activité hors des frontières prend des allures de routine. Les aspects liés à la protection juridique personnelle et à la protection juridique professionnelle feront encore l'objet de discussions entre les partenaires syndicaux.

L'unité d'affaires du Brunig

La marche à suivre pour ces quatre à cinq prochaines années semble des plus limpides: rattaché en tant qu'unité d'affaires au trafic régional de la division P, le Brunig sera mis à niveau sur le plan technique. Commande à distance et contrôle de la vitesse des trains seront installés. Du nouveau matériel roulant sera acheté pour le trafic de plaine. Il importe au SEV que les agents soient bien préparés à ces changements, dès lors que ceux-ci auront des conséquences sur les postes de travail.

La sécurité et la protection de la santé

Les graves accidents du travail enregistrés ces derniers mois ont incité les CFF SA à accroître sensiblement leurs efforts en matière de sécurité et de protection de la santé. Le programme STOP RISK a été concocté pour promouvoir la sécurité. Il vise tout particulièrement à améliorer la conduite des collaborateurs et à stimuler le sens des responsabilités de chacun afin d'atteindre l'objectif ambitieux fixé pour 2003, à savoir 3 accidents sur 100 collaborateurs au lieu de 5 sur 100 en 2000. Les supérieurs de tous les échelons sont appelés à prendre les dispositions suivantes pour être en mesure d'assurer la sécurité dans le secteur dont ils répondent:

- créer les conditions adéquates au niveau de l'organisation,
- communiquer les messages qui s'imposent,
- imposer un comportement responsable et montrer l'exemple,
- appliquer les instruments de conduite du personnel qui sont à disposition.

Le port d'équipements de protection.

L'extension de l'obligation du port de chaussures adéquates concerne aussi le personnel des locomotives (part importante de faux pas). Un large assortiment de chaussures a été présenté aux partenaires sociaux en été 2000, dont une chaussure de marche légère, qui satisfait aux normes de sécurité européennes même sans renfort d'acier. Les premiers tests ont été effectués en automne. Les résultats de cet essai seront présentés aux partenaires sociaux au début 2001 par le truchement de la sous-commission «Sécurité». Le SEV et les CFF sont conscients du fait que des problèmes pourraient apparaître en ce qui concerne le



Une grande expérience avec la technologie moderne.

personnel des locomotives. Ce, pour différentes raisons, telle la chaleur régnant dans les locomotives en été. Les premières réactions des personnes participant au test, recensées par le SEV et les CFF, sont généralement positives. Il est fait état de bonnes chaussures. La technologie fait des progrès évidents, dans ce domaine également. Aussi faut-il encore s'attendre à de nouvelles améliorations des différents éléments de ces chaussures de sécurité ces prochaines années.

Port obligatoire dans les ateliers et les dépôts.

Le port obligatoire des habits de travail de couleur orange a suscité un grand étonnement dans ces établissements. Le personnel utilise quotidiennement des produits lubrifiants, de sorte que le nombre de points pour la commande de ces habits de protection doit être augmenté. Il paraît évident que les habits de couleur orange, plus salissants, doivent être changés plus souvent que les habits bleus. Les commissions du personnel ont en l'occurrence un rôle important à jouer et se doivent d'user de leur influence.

Le travail avec les traverses en bois.

Différents quotidiens ont relaté, ces dernières années, les risques pour la santé que représentent les traverses de chemin de fer en bois. Le SEV est immédiatement intervenu auprès de l'unité Corporate Risk Management des CFF (CRM sécurité, sécurité du travail et des procédés) et a demandé des explications. Voici la réponse des CFF SA: «Aucun lien entre le contact du personnel avec des traverses en bois pendant de longues années et des maladies n'est connu à ce jour ou n'a été démontré. Une atteinte évidente à la santé de l'homme suite au contact entre la peau et de vieilles traverses en bois n'a pu être démontrée clairement jusqu'ici dans aucune étude scientifique.» Le SEV a, pour sa part, pris contact avec les employés directement concernés des services de la voie pour déterminer si de tels cas étaient connus. Il n'en a fort heureusement découvert aucun.

Service de sécurité SIDI.

Confrontés à une recrudescence de la violence dans les gares et dans les trains, les CFF SA entendaient réagir en créant un nouveau service de sécurité. Ce service, composé essentiellement de personnel CFF, était appelé à apporter son soutien à la police ferroviaire et au personnel des trains. Ce projet a été enterré suite à l'intervention du SEV. La coentreprise envisagée entre les CFF SA – Polfer et SECURITAS SA le rendait en effet superflu.

Trafic transfrontalier.

Le SEV est entré en contact avec plusieurs syndicats étrangers au cours de l'année dernière dans le but de développer davantage de lignes de force et de stratégies communes en matière de sécurité et de protection de la santé. Libre accès au réseau et directive UE 91/440 obligent.

Quand les salaires des cadres font des vagues ...

Les débats portant sur les augmentations de salaire des cadres des CFF n'ont pas été déclenchés par le SEV (quand bien même celui-ci a aussi réagi en faisant part de son indignation), mais par deux journalistes. Il n'empêche: il était temps que le débat sur la manière peu réfléchie qui a présidé à l'adaptation des salaires des cadres CFF aux «usages» du marché soit porté sur la place publique. La publication de la grille des salaires et une véritable transparence en matière de bonus constituent une revendication légitime d'un large public, s'agissant des cadres d'entreprises appartenant majoritairement à la Confédération comme Swisscom ou la Poste. L'argument invoqué par le président du conseil d'administration des CFF, selon lequel les CFF seraient contraints d'adapter les salaires de leurs dirigeants – il serait plus correct de parler de hausses massives de salaire – aux usages du marché au vu de la situation concurrentielle dans laquelle ils se trouvent, n'est guère convaincant. A noter au passage que Thierry Lalive d'Epinay bénéficie lui-même d'un mandat en or de conseiller à mi-temps de la part des CFF. Des salaires élevés ne sont en effet pas garants d'une qualification adéquate (le fret en est l'illustration), d'une part, et l'argent du contribuable ne saurait être utilisé de manière dispendieuse dans une entreprise fédérale déficitaire, d'autre part. S'y ajoute le fait que des sacrifices importants ont été requis des employés des basses classes ces derniers temps: renonciation à la compensation du renchérissement, vacances forcées pour compenser les heures supplémentaires accumulées, plus de travail à un moindre salaire minimal compte tenu du renchérissement. La base a fait preuve de beaucoup de bonne volonté aux CFF en acceptant d'y mettre du sien, sans rouscailler, pour assurer le bon fonctionnement de «son entreprise» tout particulièrement et des transports publics ferroviaires en général. Les employées et les employés ressentent le fait que leur dévouement à la cause de l'entreprise pendant de longues années soit honoré de la sorte par les dirigeants CFF comme une véritable gifle. La tête de l'entreprise CFF se doit de réfléchir à la question de savoir si sa manière d'agir était intelligente, raisonnable et

juste. Et d'accepter que la question soit posée de savoir si un délai de licenciement plus court – correspondant à une diminution de la sécurité de l'emploi – vaut effectivement un tel montant en espèces. A noter à ce sujet que la sécurité de l'emploi n'a jamais été et n'est jamais garantie dans les basses classes des CFF non plus (suppressions d'emplois, restructurations, etc.). Ces risques n'ont toutefois pas d'effets au niveau salarial, à la différence des cadres supérieurs. Quant à la responsabilité, la question se pose de savoir si un cadre des CFF manifestement incapable doit véritablement rendre des comptes à la Confédération, aux CFF ou aux contribuables après son départ. Il s'avère que rarement des comptes ont été demandés, dans l'économie privée, à des cadres jugés coupables de débâcle en matière de gestion d'entreprise. Aussi est-il logique que le Parlement se saisisse enfin de la question, suite à l'interpellation déposée par le PS au Conseil national. Nous sommes curieux de voir comment M. Lalive tentera de justifier sa manière d'agir incompétente au plan politique, social et humain dans le cadre de ce débat.

Le Conseil fédéral est appelé à édicter des prescriptions fixant les salaires maximaux, afin de mettre un terme à ces excès.

Les ETC à la limite

Les transports publics travaillent main dans la main, aussi à Romont.



La concurrence: un enjeu important

La nouvelle loi sur les chemins de fer confère aux cantons un rôle des plus importants en trafic régional. Ceux-ci peuvent en effet dorénavant passer commande de prestations de transport aux entreprises de leur choix, conformément au principe dit de la commande. Le rapport prix/prestation devient le critère numéro un lors du choix des entreprises de transport, compte tenu de la situation financière des cantons (dettes accumulées durant les années de récession, concurrence entre les cantons au niveau fiscal, d'où baisses d'impôts ruineuses, réduction des contributions fédérales affectées à des buts précis).

Les objectifs des cantons en matière de politique environnementale et des transports devraient tendre à favoriser le développement des transports publics régionaux. Or, leur marge de manœuvre financière se resserre de façon croissante. Il est donc à craindre que les moyens financiers nécessaires à ce développement – en soi réjouissant – ne seront pas disponibles. L'équation se résumera à proposer davantage de transports publics pour moins d'argent. Conséquence: une concurrence exacerbée va inéluctablement s'établir entre les entreprises

de transport qui conduira à des baisses de coûts. Lesquelles résulteront pour une part de mesures d'optimisation de l'exploitation et de l'appareil de transport, d'autre part de coopérations raisonnables et d'autres mesures touchant à l'organisation. Les dépenses de personnel ne devraient alors pas tarder à devenir la cible de tels programmes de compression des coûts si l'on ne fait pas preuve de vigilance en prenant le contre-pied de stratégies visant à produire davantage de prestations avec moins de personnel travaillant à des conditions moins favorables. C'est sur ce point que le syndicat se doit de développer sa contre-offensive stratégique. Nous disons OUI à la libre concurrence des bonnes idées, des formes d'organisation d'entreprise intelligentes et des offres de transport performantes. En revanche, nous disons clairement NON à la libre concurrence sur le dos des salariés et au détriment de la sécurité. Le dumping social et la sous-enchère en matière de sécurité n'ont pas leur place dans les transports publics!

L'euphorie qui continue de régner en matière de dérégulation et de libéralisation ne permet d'espérer aucun soutien de l'Etat; aussi les salariés des transports publics doivent-ils prendre eux-mêmes leur destinée en main en veillant, au travers de l'outil syndical par excellence que représentent les CCT, à ce que des normes contraignantes soient fixées dans tous les cas lors de la procédure de commande. C'est la seule manière d'exiger que les entreprises de transport, soumises à la pression financière des cantons, respectent des conditions minimales.

Notre syndicat a encore du pain sur la planche, dès lors qu'il entend veiller à ce que des conditions de travail décentes soient proposées au travers de CCT. Ce défi est en même temps une opportunité. Il devient en effet évident pour tous les employés des transports publics que seule une démarche commune mène au but et, partant, que celle-ci légitime l'action du mouvement syndical et de notre syndicat en particulier.

Le canot de sauvetage SEV est toujours prêt à l'usage.



De la CCT «bus» à la CCT «TP»?

La mise au concours et l'adjudication de lignes, voire de réseaux entiers sont déjà pratique courante ou en train d'être mises en place. Des solutions de type CCT sont recherchées de toute urgence dans ce secteur si l'on entend lutter efficacement contre le dumping social et/ou le dumping en matière de sécurité. Les premiers entretiens formels à ce sujet ont eu lieu avec l'UTP à mi-décembre 2000 pour sonder les possibilités de conclure une CCT «bus» suisse. Les positions respectives divergent dans la mesure où les syndicats se réfèrent aux réglementations plus favorables au personnel des entreprises de transports urbains, alors que l'UTP se base sur les conditions minimales des entreprises rurales. Il s'avère que l'UTP n'est pas encore en mesure de conclure une CCT. Une solution à cette impasse existe-t-elle? Bien malin qui pourrait y répondre en l'état actuel des choses. Le SEV ne convoquera la conférence CCT – comme le prévoit le règlement – que lorsqu'un réel espoir de solution se dessinera. La position fondamentale du SEV en la matière ressort du document «La politique contractuelle ETC».

Temps difficiles pour la compagnie de navigation

L'URh ne peut assurer un service régulier et des courses spéciales que pendant cinq à six mois de l'année en raison des niveaux d'eau qui varient fortement et des passages sous les ponts. C'est donc durant cette courte période que la compagnie doit obtenir un résultat, alors que d'autres ont toute l'année à disposition. Il était prévu d'adapter ses structures en l'an 2000 pour garantir sa survie. Or, ces mesures avaient des effets tranchants sur le personnel. Il semble que la direction de l'entreprise soit enfin disposée à rétablir un climat de confiance avec le personnel et ses représentants, lequel a été mis à mal pendant des années.

Faire éclater les frontières? – Donner des ailes!

C'est à cette enseigne que des représentants du SEV ont pris contact avec le nouveau syndicat des travailleurs «Groundstaff Aviation Technic and Administration» (GATA) de «Crossair». Le but commun de ce premier contact était d'accélérer la mise en place d'une structure syndicale pour le personnel au sol et le personnel administratif de «Crossair», la plus importante compagnie aérienne régionale en Europe.

Le SEV a fait part de son intérêt à collaborer étroitement avec le syndicat «GATA» lors de ces entretiens en lui présentant une offre de coopération à l'enseigne de la devise du congrès. Celle-ci prévoit que le «GATA» deviendrait membre associé du SEV et pourrait ainsi tirer profit du savoir-faire syndical du SEV.

Le comité directeur du SEV, unanime, a d'ores et déjà donné son aval. Il incombe dès lors à l'assemblée générale du «GATA» de se prononcer sur l'accord d'association. En cas de décision positive, le premier pas serait franchi vers un syndicat des transports véritablement multimodal. Le SEV porte un nom qui collerait alors définitivement à son activité de syndicat des transports. Il se donnerait en même temps des ailes en ajoutant la navigation aérienne à ses secteurs d'activité traditionnels que sont la navigation sur l'eau, la route et le rail.

Assainissement des GFM, fusion avec les TF

La Confédération et le canton ont donné suite à l'accord d'assainissement financier dans le cadre des objectifs retenus. Ce, après que la nouvelle direction des GFM a satisfait aux critères imposés par les autorités. Les conseils d'administration des GFM et des TF ont conclu à l'opportunité d'une fusion entre les deux entreprises lors de l'analyse de l'ancien contrat de collaboration qui les liait. Bénéficiant en l'occurrence de l'appui des autorités politiques locales et régionales, ils ont vu leur conviction renforcée par le développement de la politique des transports à l'échelon régional. Une nouvelle entreprise polyvalente, dont la raison sociale est «tpf – transports publics fribourgeois», assure désormais les transports. Les conditions d'engagement du personnel ont été et seront encore harmonisées. Le personnel des GFM se verra octroyer certaines améliorations sociales dont bénéficiait jusqu'ici le personnel des TF. La fusion n'a eu fort heureusement aucune incidence négative pour le personnel et pour l'emploi.

BLS – nouveau système salarial

Le nouveau système des salaires BLS est certes introduit, mais n'a pas encore d'incidences sur les salaires. Il s'agit d'étudier plus à fond un certain nombre de solutions, étant entendu que l'appréciation de la prestation constitue un instrument clé. Un bon concept a certes été réalisé en ce qui concerne ce dernier point, mais la partie la plus difficile s'enchaîne immédiatement: tous, c'est-à-dire collaborateurs/trices et supérieurs, doivent être conscients de la portée de l'appréciation de la prestation et savoir qu'aucun système salarial quel qu'il soit ne doit engendrer des effets en francs et en centimes avant la mise en œuvre réelle de cet important élément de chaque nouvelle politique salariale.

Lugano: les derniers transports publics disparaissent

Les **Transports publics** de Lugano ont été transformés en SA le 1^{er} janvier 2000. La dernière entreprise de transports publics tessinoise a ainsi disparu. Cette adaptation à la situation prévalant dans tout le canton découle de la nouvelle législation cantonale régissant le trafic régional des voyageurs. Le canton assure la couverture des coûts des lignes régionales. La commune de Lugano, qui supportait jusqu'ici la majeure partie du déficit en détenant 49 % au maximum du capital, s'en trouve soulagée. Elle peut ainsi acquérir des prestations en trafic de proximité. Le retard pris en matière de renouvellement du matériel roulant devrait pouvoir être rattrapé grâce à une plus grande autonomie. L'ordonnance de service applicable au personnel communal sera remplacée par une CCT en 2001. La réinsertion du personnel dans la caisse de pensions de la commune sera également examinée.

La charte de sécurité en Suisse romande

La **lutte contre** l'insécurité et la violence dans les transports publics constitue le but de la charte signée le 16 novembre 2000 par les directions des entreprises de transports urbains de Suisse romande et par les syndicats SEV/GATU, qui avaient pris les devants. Par cette charte, les directions promettent de créer les conditions propices à éviter la violence et l'insécurité aussi bien pour les voyageurs que pour le personnel. Quant à la contribution des syndicats, elle porte sur le service à la clientèle et sur la formation permettant de maîtriser les conflits. Une motion parlementaire a en outre été déposée qui vise à ancrer dans la loi la poursuite judiciaire des agresseurs. Il importe que cette charte soit étendue à toutes les entreprises de transport du pays, la violence n'étant pas confinée dans une seule région linguistique.

La restauration ferroviaire

Durant des décennies, le sigle SSG de la Compagnie suisse des wagons-restaurant était tout simplement le synonyme de la restauration ferroviaire. De la SSG est née la société «Passagio Rail SA» en novembre 2000, laquelle se caractérise par une nouvelle présentation et par une offre répondant mieux aux attentes de la clientèle des voitures-restaurant et du service ambulancier. Passagio Rail SA fait partie du holding «Passagio» avec d'autres services de restauration, tels que les restoroutes. Le holding fait, quant à lui, partie du groupe «Bon appétit», une des entreprises leaders du commerce de détail en Suisse. La vente du holding «Passagio» à la société italienne «Autogrill», leader mondial dans le secteur de la «restauration pour les passagers» majoritairement en main de la famille Benetton, a fait la une des journaux à la fin de l'année 2000. Il est toutefois relevé que ces changements sont censés n'avoir aucune incidence sur la stratégie de l'entreprise, ainsi que sur le personnel et la clientèle.

De nouveaux opérateurs sont apparus dans la restauration ferroviaire au cours de ces dernières années; certains ont disparus, tels «Mini Buffet» et «McDonald». Outre «Passagio Rail SA», on trouve encore «MITROPA Suisse SA» et «Coop» sur les rails.

Un changement qui n'est pas passé inaperçu est survenu dans le secteur des voitures-restaurant à la fin de l'année 2000: les «Wagon Restaurant Catering» (WRC) circulant dans les trains IC et dans les trains directs ont fait partiellement place à deux nouveaux types de restauration sur les lignes principales, en particulier sur celles de l'axe est-ouest. «MITROPA» gère des voitures-restaurant ultramodernes et des minibars dans les nouveaux trains ICN circulant sur la ligne Lausanne–Bienne–Zurich–St-Gall, alors que «Passagio Rail SA» gère les «voitures-bistro» (service à l'étage inférieur et vente à l'emporter) et propose également un service «Railbar» (assortiment minibar élargi par des produits frais et par des en-cas) dans les

trains à deux étages. Quant aux voitures «WRC», elles sont pour l'essentiel intégrées dans les trains de la ligne du Gothard.

La CCT de la SSG continue d'être appliquée par la «Passagio Rail SA». Des négociations portant sur des aménagements dans plusieurs secteurs sont en cours. Elles devraient aboutir dans le courant de l'année 2001, de sorte qu'une CCT conforme à la situation actuelle puisse être mise en vigueur le plus rapidement possible. Quant aux négociations prévues avec «MITROPA Suisse SA», elles ont subi du retard suite aux deux changements de directeur enregistrés en l'an 2000. L'objectif est cependant de conclure une CCT en 2001.

En faveur du chemin de fer à crémaillère

La direction du chemin de fer de la Jungfrau (JB) a discuté ouvertement la question de la capacité concurrentielle à moyen et à long terme du chemin de fer à crémaillère WAB Grindelwald – Petite Scheidegg par rapport à un téléphérique et a pris contact avec les propriétaires de terrain au printemps 2000 au sujet de l'emplacement des pylônes. Les responsables de section ont très rapidement créé l'association «pro chemin de fer à crémaillère» (www.zahnradbahn.ch). Le conseil d'administration du holding JB a décidé en novembre 2000 de maintenir le chemin de fer à crémaillère. L'effet indirect de l'association n'est manifestement pas étranger à cette décision, un tiers des 2300 membres étant de Grindelwald.

Conférence des présidents des entreprises de transport locales SEV/SSP

Le directeur de l'UTP, Peter Vollmer, s'est prononcé en faveur d'un contrat-cadre lors des débats sur la CCT. Le SSP a préconisé des solutions régionales ou cantonales pour faciliter le contrôle de la procédure de mise au concours de lignes en Suisse alémanique. Le SEV a soutenu la réglementation actuelle en matière d'engagement en Suisse romande. Il ne sera pas facile de trouver un dénominateur commun et de faire reconnaître la profession de chauffeur de bus. Le SEV et le SSP sont néanmoins intervenus en commun auprès de l'OFT pour mieux fixer les temps de pause des chauffeurs de bus des entreprises de transport locales.

La politique des transports sur la corde raide

Les chantiers des NIFA cacheraient-ils des nœuds gordiens?



La réforme ferroviaire plus = réforme ETC?

Le 1^{er} janvier 1999 correspond à l'entrée en vigueur de la grande réforme des chemins de fer. Depuis lors prévaut le libre accès au réseau, et les CFF sont constitués en société anonyme de droit public. La réforme des chemins de fer en Suisse – fortement influencée par les réformes engagées dans l'Union européenne – va très certainement être poursuivie. Pour le SEV, les principaux points à négocier lors d'une prochaine étape sont

- 1 La SA CFF, aujourd'hui intégrée, doit être préservée de nouvelles fantaisies en matière de désintégration des adeptes du néolibéralisme qui fleurissent dans le camp bourgeois.
- 2 Le renforcement de l'offre de transports publics en Suisse en tant que système global imbriqué est indispensable pour que celui-ci soit concurrentiel par rapport à la route et – espérons-le – le demeure.
- 3 Le financement de l'infrastructure des ETC doit être calqué le plus possible sur le modèle CFF (convention de prestations).
- 4 Enfin, il importe que les ETC soient assainies financièrement, là où cela est nécessaire.

La situation financière précaire des cantons n'est pas la seule raison pour laquelle nombre d'entreprises de transport subissent la pression des événements. La situation des entreprises de transports publics a aussi profondément changé en raison du rôle de commettant dévolu aux cantons dès le 1^{er} janvier 1996 et du libre accès au réseau. Cela étant, le SEV entend résolument poursuivre sa politique en matière de réforme lors des discussions futures. Les prochaines étapes de la réforme doivent viser un renforcement de la coopération entre les entreprises et non une concurrence aussi effrénée qu'absurde entre elles. Il incombe aux propriétaires des ETC de soutenir celles-ci dans les efforts qu'elles déploient pour gagner des parts de marché à la route. Ce n'est évidemment pas en réduisant les subventions qu'ils y parviendront. Dans cette optique, le SEV salue et soutient les coopérations réalisées entre les CFF et le BLS et entre les CFF et le MThB.

Table ronde: Economies sur le dos des transports publics

Les cantons influencent fortement l'offre des transports publics régionaux en faisant usage de la marge de manœuvre qu'ils ont obtenue au travers du principe de commande. Or, de nouvelles coupes budgétaires de la Confédération à hauteur de 150 millions de francs ont été convenues lors de la Table ronde au titre des contributions aux coûts d'exploitation du trafic régional. Le SEV s'est toujours opposé à cette mesure d'économie. La récession a vidé les caisses de nombreux cantons. Il n'est dès lors pas étonnant qu'ils ne soient pas en mesure de prendre le relais de la Confédération. D'où la pression exercée sur une grande partie des entreprises de transports publics régionaux qui, à défaut de pouvoir et de vouloir économiser sur l'offre, passent d'autres secteurs de leurs dépenses au peigne fin. Rien d'étonnant non plus, dans ces conditions, que le personnel fasse les frais de l'opération au travers de conditions de travail qui se détériorent et de salaires à la baisse.

Nouvelle péréquation financière: projet retardé

Le projet de nouvelle péréquation financière du Département fédéral des finances prend du retard. Le Conseil fédéral a reporté en effet l'arrêté sur le message à ce sujet de fin 2000 à l'automne 2001, en particulier en raison de l'opposition suscitée par différentes nouveautés proposées notamment dans le secteur social. Le projet prévoit une nouvelle réduction des contributions fédérales aux coûts d'exploitation des transports régionaux d'au moins 270 millions de francs. La Confédération n'entend-elle pas s'affranchir même entièrement de cette tâche à moyen terme, ce qui laisserait un trou de l'ordre de 820 millions de francs par année. Une situation scabreuse pour les entreprises de transports publics régionaux, qui ne manqueraient pas d'en pâtir après la Table ronde.

Le financement du trafic urbain: mission confiée à une commission d'experts

La Confédération a mis en place une commission d'experts pour élaborer des propositions susceptibles de résoudre le problème du financement des transports urbains et d'agglomération. La commission, présidée par le conseiller aux Etats zougais Peter Bieri, président de la Litra, est composée de représentants de l'UTP, du TCS, de l'Union des villes suisses et de la Conférence des directeurs cantonaux des transports publics. Différentes pistes sont examinées allant d'un assouplissement de l'affectation obligatoire des droits de douane sur les carburants à la perception de péages routiers. De l'avis du SEV, la recherche de nouvelles sources de financement est prioritaire; il ne saurait en effet être question de faire usage de fonds destinés au trafic régional.

La politique européenne et des transports

Le peuple suisse s'est prononcé en faveur des accords bilatéraux avec l'Union européenne en mai 2000. Lors des débats parlementaires sur les sept accords et sur les mesures d'accompagnement, le SEV a lutté, avec l'appui de l'USS, pour atténuer les possibles effets négatifs que l'accord sur les transports terrestres de la Confédération pourraient engendrer pour les chemins de fer. La situation était identique en ce qui concerne l'accord sur la libre circulation des personnes en ce sens que les syndicats ont revendiqué ensemble des instruments susceptibles d'empêcher le dumping salarial en Suisse. Le SEV et l'USS ont, après mûre réflexion, décidé de recommander le oui aux accords et aux mesures d'accompagnement.

Le FTP

Les projets portant sur les NLFA, Rail 2000 (2^e étape), la protection contre le bruit et le raccordement au réseau européen à grande vitesse ont pu être poursuivis selon le programme à la

faveur de l'acceptation du projet de financement des infrastructures de transports publics en votation populaire. C'est ainsi que les travaux des deux tunnels de base des NLFA et des nouveaux tronçons de Rail 2000 avancent à grands pas. Les mesures de protection contre le bruit des trains porteront en premier lieu sur une amélioration technique du matériel roulant. Des parois antibruit seront de surcroît aussi posées le long des voies aux endroits où la situation l'exige. La Suisse fait acte de pionnière en la matière en Europe. Enfin, en signant des accords avec la France, l'Allemagne et l'Italie, le conseiller fédéral Moritz Leuenberger s'est assuré que notre pays ne ratera pas le train de la grande vitesse européenne.

RPLP et accord sur les transports terrestres

La redevance poids lourds liée aux prestations (RPLP), acceptée en votation populaire en 1998, est perçue depuis le 1^{er} janvier 2001. La légère amélioration de la situation concurrentielle qui en résulte pour les chemins de fer devient ainsi une réalité. A noter que le lobby des transports routiers suisses et étrangers a tenté en vain de faire différer l'entrée en vigueur de la RPLP en faisant pression jusqu'à la dernière minute sur la Confédération. Il faut aussi savoir que la limite de poids des camions a passé dans un premier temps de 28 à 34 tonnes à la même date. La Suisse s'est en effet engagée dans l'accord sur les transports terrestres à accepter la limite de 40 tonnes en 2005.

Dépassement de vitesse par le lobby routier

Les associations d'automobilistes ont, avec l'appui de l'Union pétrolière et de l'Union suisse des arts et métiers, déposé leur initiative «Avanti» à la chancellerie fédérale le 29 novembre 2000. L'initiative revendique l'élargissement à six pistes des autoroutes Genève–Lausanne, Berne–Zurich et Airolo–Erstfeld et la construction d'une seconde galerie au tunnel routier du Gothard. De l'avis du SEV, cette initiative va totalement à l'encontre de la politique des transports soutenue jusqu'ici par le peuple et les cantons en modifiant à nouveau l'équilibre en la matière en faveur de la route. L'élargissement de tronçons autoroutiers avant que le réseau soit achevé est une aberration. S'y ajoute le fait qu'en supprimant les goulets d'étranglement actuels, on ne ferait que déplacer les embouteillages dans les agglomérations de Genève, Lausanne, Berne et Zurich. En ne participant pas à la récolte des signatures, la section uranaise du TCS prouve qu'une seconde galerie au Gothard n'est pas considérée comme la panacée par tous, même dans le lobby routier.

Le prix de l'innovation des transports publics

Pour la première fois, le prix de l'innovation des transports publics a été décerné le 23 novembre 1999. Ce prix repose sur la volonté commune du SEV et de l'ATE (Association transports et environnement) de promouvoir et d'encourager les innovations dans les transports publics. 50 entreprises ont participé au concours en présentant 76 projets. Le jury composé de sept experts a décerné le premier prix à la Communauté tarifaire du nord-ouest de la Suisse (TNW), à Bâle, pour son projet «nouveaux canaux de distribution et solutions tarifaires innovatrices». Les sept diplômes ont été décernés respectivement au Trafic régional

des CFF pour son projet «RER bâlois, ligne verte Frick–Bâle–Mulhouse», aux Transports régionaux neuchâtelois (trn) pour leur offre «Mobival – Coup de baguette magique sur la ligne Couvet–Les Verrières», aux Transports régionaux Berne–Soleure (RBS) pour la «chaîne de transport train/bus proposée aux handicapés», à la SA Aare Seeland mobil pour la «voiture motrice articulée à plancher surbaissé Be2/6 – une longueur de train d'avance», à Car postal Suisse SA pour l'offre «PubliCar», à l'Infrastructure des CFF pour le projet «la gare et beaucoup plus 'avec '» et, enfin, au Chemin de fer Bremgarten-Dietikon (BD) pour son projet «le client est roi».



La satisfaction se lit sur les visages.

Une politique sociale sans exclusions

Yverdon – les places de travail du chemin de fer disparaissent!



AVS: pas de panique

Le Conseil fédéral a approuvé le message sur la 11^e révision de l'AVS au début février 2000. Hausses par étapes de la TVA, augmentations des cotisations, économies au niveau des prestations (relèvement de l'âge des femmes donnant droit à la rente, nouvelle réglementation des rentes de veuve, espacement des adaptations de rentes) sont autant de mesures qui contribueront à consolider financièrement l'AVS. Les femmes sont ainsi à nouveau appelées à payer un très large tribut au titre des mesures d'économies. Les débats parlementaires promettent d'être animés.

Le peuple a rejeté les deux initiatives populaires portant sur l'âge donnant droit à la rente, le 26 novembre 2000. La première émanait de l'Association suisse des employés de commerce et de la Fédération des sociétés suisses d'employés, la seconde du parti suisse des Verts. Les deux voulaient introduire une rente de retraite à partir de 62 ans. L'initiative des Verts a obtenu un succès d'estime en enregistrant 46 % de oui. Il devra être tenu compte de ce résultat lors de la fixation de l'âge donnant droit à la retraite et des modalités de la retraite à la carte dans le cadre de la 11^e révision.

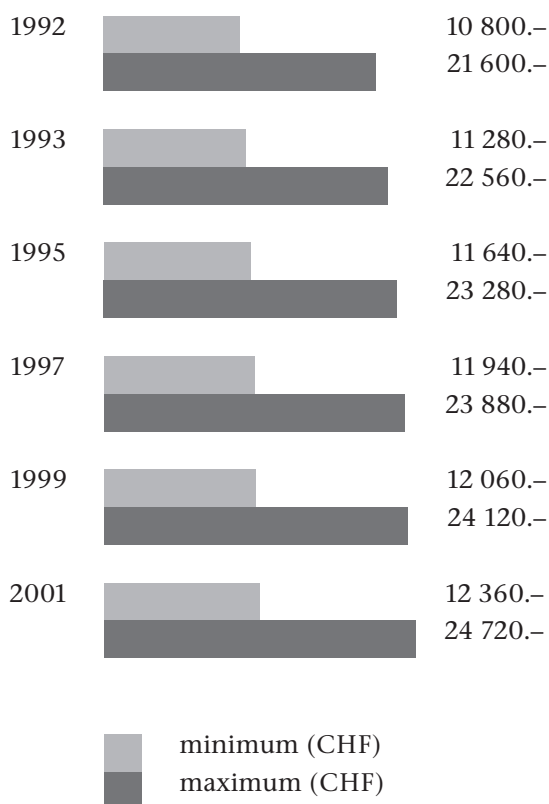
Une amélioration de la situation de l'AVS se dessine après trois ans de chiffres rouges dus à la crise. Les recettes des cotisations augmentent en effet sensiblement grâce à une amélioration de la conjoncture, de sorte que les comptes de l'AVS en l'an 2000 devraient boucler par un excédent de 700 millions de francs.

L'assurance-maternité n'est pas enterrée

Le peuple a rejeté la loi fédérale sur l'assurance-maternité le 13 juin 1999, par 1 286 824 voix contre 822 458. Le rejet d'une assurance-maternité modérée prévoyant des versements compensatoires pour pertes de gain pendant 14 semaines constitue une grande déception pour le mouvement syndical. La Suisse demeure ainsi provisoirement le seul pays en Europe où les femmes se voient refuser une sécurité financière minimale en cas de grossesse. L'introduction d'une assurance-mater-

Evolution des rentes AVS/AI.

Rentes simples



La rente simple (100 %) sert de base au calcul de la rente de veuve/veuf (80 %), de la rente d'enfant et d'orphelin (40 %) et du plafonnement des deux rentes de couple (150 % de la rente maximale).

nité n'est pas seulement un mandat constitutionnel depuis plus de 50 ans, c'est aussi une des principales revendications syndicales aussi bien au titre de la sécurité sociale et de la défense des salariées que sous l'angle de l'égalité. De nouveaux modèles d'assurance-maternité sont cependant déjà prêts à être mis en œuvre.

Ne pas oublier les retraités

La dernière adaptation (0,8 %) des rentes des retraités CFF au renchérissement remonte au 1^{er} janvier 1996. Le SEV a demandé aux CFF, en automne 1999 déjà, la compensation du renchérissement en faveur des retraités conformément à la réglementation applicable au personnel fédéral. Ce, en faisant référence au statut des fonctionnaires qui était encore en vigueur à cette date et à une expertise de l'Office fédéral de la justice. Vu le refus persistant des CFF, le SEV a commandé une nouvelle analyse auprès de plusieurs juristes de renom. Les

Une attitude positive permet d'éliminer les frontières.



CFF n'ont toutefois modifié leur attitude que sous la menace d'une action en justice: le droit à la compensation est maintenant reconnu sur le fond; encore faut-il que le financement des versements compensatoires soit éclairci avant l'engagement de négociations entre les CFF et la Confédération.

La nouvelle caisse de pensions CFF

La fondation de la caisse de pensions CFF a démarré officiellement le 1^{er} janvier 1999. La première année d'activité s'est soldée par un excellent résultat grâce à des placements judicieux sur le marché des capitaux. Les 8 milliards de francs versés en plusieurs tranches par la Confédération au titre de la reprise du découvert technique et des certificats de dépôt CFF ont été placés sur le marché des capitaux conformément à la stratégie de placement définie par le conseil de fondation. La commission paritaire mise en place pour élaborer le règlement a fourni un important travail. C'est le 29 juin 2000 que le conseil de fondation a approuvé le règlement applicable à compter de 2001, qui prévoit le maintien du système de la primauté des prestations (plan de prestations). Celui-ci n'est toutefois applicable que jusqu'à un salaire assuré de 100 000 francs, le système de la primauté des cotisations (plan de capital) prévalant pour les montants dépassant cette somme. La retraite anticipée est désormais possible à partir de 58 ans. La réduction de la rente entre 58 et 60 ans est toutefois mise à la charge de l'agent concerné. La rente de pont, versée dorénavant sans égard à l'état civil de l'agent, est fixée à 90 % du maximum de la rente AVS simple. Autres nouveautés: 30 % du capital accumulé au titre de la pension peut être retiré sous forme d'un montant unique; un capital en cas de décès est en outre introduit pour les partenaires vivant en concubinage qui prévoit le versement d'un montant unique correspondant à trois années de pension pour un conjoint.



Syndicat sans frontières

L'équipe posant devant la grue au terminal de conteneurs à Aarau.



Collaboration internationale, ITF/ETF

La collaboration avec la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) à Londres et la répartition des tâches à l'échelon international ont dû être revues suite à la création de la Fédération européenne des ouvriers du transport (ETF) à Bruxelles. L'ITF a en effet cédé ses activités à l'échelon européen à son partenaire à Bruxelles. Le SEV est convaincu que son activité syndicale à l'échelon européen est devenue non seulement une réalité, mais une nécessité. En fait, il n'en va pas que de l'influence syndicale qu'il s'agit de faire valoir à la source des décisions prises au niveau du Conseil et de la Commission UE, mais aussi et surtout d'une collaboration étroite avec les syndicats des pays voisins. Le SEV a eu de nombreux contacts et a procédé à nombre d'échanges d'information sur le plan professionnel avec les collègues français, allemands, autrichiens, italiens, mais aussi belges, luxembourgeois et anglais. Ont été discutés, pour l'essentiel, la collaboration transfrontalière (accord TEE et CH-D-A en trafic voyageurs), de nouveaux projets lancés par des opérateurs ferroviaires, mais aussi le trafic de proximité dans notre pays. La conclusion d'un accord sur l'octroi de la protection juridique avec les syndicats des cheminots allemands, autrichiens et luxembourgeois constitue un exemple de collaboration réussie. Le SEV envisage de passer un accord analogue avec les collègues français; les premiers entretiens ont déjà eu lieu.

Un syndicat unique pour le service public?

La ligne de force est claire, même si la décision prise par le congrès en mai 1999 laisse une marge de manœuvre quant à l'étendue et au calendrier de la démarche: le SEV doit viser une «étroite collaboration» avec les syndicats SSP et Communication. Cela signifie dans un premier temps une étroite collaboration et, ultérieurement, la fusion des structures syndicales pour aboutir à la création d'une organisation commune des syndicats du service public.

Le SSP et le syndicat Communication ont emboîté le pas depuis le congrès SEV '99 en

prenant des décisions quasiment identiques à celles du SEV respectivement en juin et en novembre 2000. Rien ne s'oppose dès lors au lancement de la procédure devant permettre de tirer profit des synergies existantes et de rendre l'action syndicale plus efficace pour traiter les questions politiques et syndicales.

Un comité de pilotage est déjà constitué qui est appelé à organiser et accompagner le rapprochement. Il est composé de trois personnes par syndicat, ainsi que de représentants de l'Association du personnel de la Confédération (APC) et de fédérations du personnel des douanes ayant le statut d'observateur. Il est prévu de réaliser ce projet ambitieux en l'espace de cinq ans. L'avenir nous dira si une réalisation complète est faisable. L'enjeu est tel dans le service public que tout renforcement de la collaboration syndicale devrait pouvoir être assimilé à une réussite.

L'institut de formation syndicale de l'USS

Les syndicats affiliés à l'Union syndicale suisse (USS) ont décidé de créer un établissement de formation commun pour leurs membres et pour leurs cadres. La formation dépassant le cadre spécifique d'un syndicat était jusqu'alors assurée par l'institut de formation syndicale de Suisse (ceo), par l'école syndicale suisse et par des unités de formation internes des deux organisations. Le nouvel institut de formation doit permettre de concentrer les compétences spécifiques, de planifier les besoins répondant à des objectifs précis et de proposer des cours d'intérêt commun au niveau syndical. Le comité directeur de l'USS a décidé de créer le nouvel institut de formation en août 2000; le financement a fait l'objet d'une décision prise en octobre de la même année. Le comité de pilotage est dès lors chargé de mettre en place l'institut de formation d'ici l'été 2001. Le vice-président Benoît Rohrbasser représentera le SEV dans ce comité.

Sous-fédération du personnel des travaux BAU

Forte de ses 2947 membres, la sous-fédération BAU existe depuis le 1^{er} janvier 2000. Elle se compose des sections du service de la voie, FUB, PSA, PNF, PKW et BW Hågendorf. La section du service de la voie est répartie en cinq groupes régionaux en raison de son importance. Les sections du service de la voie, FUB, PSA et PNF sont avant tout touchées par la restructuration UE 2001. La section PKW, dont le personnel est réparti dans les usines électriques de tout le pays, a également enregistré des suppressions de personnel en grand nombre.

Nouvelle sous-fédération RM

Les structures des quatre sous-fédérations APV, VAS, VPV et WAV faisaient l'objet de discussions depuis longtemps. Les changements rapides enregistrés dans le monde du travail et l'intensification de la collaboration dans le secteur de l'entretien du matériel roulant nous ont incités à revoir nos structures de base et à intégrer notre affiliation professionnelle dans une nouvelle sous-fédération. 71,6 pour cent ont accepté un tel regroupement lors de la consultation mémorable du printemps 1998.

EOlia

L'évolution de la société, les changements survenus dans les rapports entre les partenaires sociaux et les transformations des structures des CFF ont suscité un débat de fond lors de la conférence des présidents SBV 1998. Le coup d'envoi était donné pour amorcer la plus importante analyse des structures depuis la révision des statuts de 1930 et pour mettre en place un groupe de travail. Le projet prévoyait d'affecter les sections davantage à des régions qu'à des catégories, d'une part, et d'assurer la représentation des spécificités professionnelles par des groupes, à l'instar des associations actuelles, d'autre part. Les résultats de cet examen sont attendus pour l'automne 2001, ce qui permettrait leur mise en œuvre le 1^{er} janvier 2002.

Les femmes au SEV

Le nombre de femmes affiliées au SEV est stable; il a même augmenté si l'on tient compte des nombreuses suppressions de personnel enregistrées avant tout aux CFF. Opérationnelle depuis dix ans, la commission des femmes SEV peut se targuer de bons résultats tant sur le plan interne (syndicat) qu'externe (entreprises). Les bases sont jetées pour renforcer encore notre action à l'avenir.

La révision des structures de l'organisation des femmes SEV.

La commission des femmes s'est tout particulièrement préoccupée de l'avenir au cours de ces deux dernières années en redéfinissant de manière plus approfondie la politique du SEV s'agissant des femmes, en élaborant des lignes de force et en révisant les directives de l'organisation interne «Femmes SEV». La réunion des femmes 2000 a en même temps traité le sujet «Créer des liens pour une meilleure solidarité».

L'égalité dans la CCT.

Le SEV est parvenu, au terme de longues et après négociations, à intégrer une réglementation sur l'égalité dans la CCT qui devrait être une des plus progressistes à l'heure actuelle. Les CFF SA sont ainsi contraints d'aller de l'avant en réalisant l'égalité dans tous les secteurs.

Les représentations féminines dans les commissions du personnel.

L'objectif déclaré était de prévoir au moins deux femmes dans chacune des quatre commissions. Cet objectif a hélas été atteint à moitié seulement: les femmes ne sont représentées que dans les commissions P et I.

La marche mondiale 2000 des femmes.

«Les femmes du monde entier se solidarisent contre la pauvreté, contre la précarité des conditions de travail et de vie et contre la violence». Telle était la devise de la marche mondiale 2000. C'est à cette enseigne que des femmes ont organisé des rencontres de sensibilisation dans toute la Suisse entre mars et octobre 2000, avec le soutien de nombreuses représentantes du SEV.

La commission des jeunes SEV

Qui sommes-nous?

- Une équipe de 6 à 8 jeunes de moins de 30 ans
- représentée dans (presque) toutes les régions linguistiques et toutes les branches;
 - en action pour défendre avec succès les intérêts de TOUS les jeunes;
 - en action pour que les jeunes puissent se forger une opinion;
 - soutenue par une équipe de militants et d'aides agissant dans les coulisses.

Que faisons-nous?

- nous nous rencontrons deux fois par an pour nous faire une opinion sur des sujets d'actualité, pour la façonner et pour la faire connaître et la faire prévaloir là où cela est nécessaire;
- nous collaborons dans divers groupes de travail au sein du SEV;
- nous faisons valoir nos convictions dans les organes les plus importants du SEV, à savoir
 - au congrès (2 membres)
 - au comité fédératif (2 membres);
- nous luttons activement en faveur de la jeunesse également à l'extérieur du SEV en déléguant deux représentants à la commission des jeunes de l'USS;
- nous rédigeons régulièrement
 - le site SEV (www.sev-online.ch),
 - le bulletin board MEMO (BB JUGEND),



Le but déclaré: davantage de cheminotes!



Les jeunes: visions sans frontières.

- la page des jeunes dans le journal du syndicat,
- notre magazine semestriel pour jeunes MEGAphon;
- nous présentons le SEV et tout particulièrement les jeunes du SEV lors des journées sportives des apprentis;
- nous organisons et réalisons des rencontres instructives ou récréatives pour les jeunes.

Intéressé? – Alors pas une hésitation, prends immédiatement contact avec Mike Farr à Bienne, tél. 032 365 31 45.

Les jeunes en apprentissage sont garants de l'avenir du chemin de fer.



Le recrutement des membres

Le SEV fait usage du bouche à oreille pour recruter de nouveaux membres. En fait, ce sont les 235 sections ou leurs responsables qui sont tenus d'assurer le recrutement et l'encadrement des affiliés et de prévenir d'éventuelles démissions en discutant avec les mécontents. Les spécialistes du secrétariat syndical mettent à disposition les moyens adéquats, proposent leurs conseils et sont présents aux réunions et aux manifestations si la demande leur en est faite. Le système fonctionne bien si l'on en juge par le taux d'affiliation très élevé qui caractérise certaines ETC et par le fait que les trois quarts des collaborateurs et des collaboratrices CFF sont affiliés au SEV!

«travail&transport»

Le journal hebdomadaire «travail&transport» réalisé avec beaucoup d'engagement constitue encore une source d'information importante pour bon nombre de membres SEV. Il faut toutefois savoir que la production d'un journal n'est pas bon marché et qu'il y a toujours moins d'argent. D'où la nécessité de faire à temps des réflexions quant aux possibilités de coopérer avec d'autres éditeurs à l'avenir.

SEV online

La présentation du SEV dans Internet est réussie. Nombreux sont celles et ceux qui accèdent au site <http://www.sev-online.ch> et qui profitent de la possibilité de s'informer rapidement. Aussi est-il important que le site soit actualisé très régulièrement pour que les informations qu'il contient reflètent l'actualité. André Neuhaus, secrétaire de la rédaction de «travail&transport» répond de cette mise à jour.

Vive les vacances!

La destination phare de l'offre de vacances SEV est et demeure notre hôtel du **Parc Brenscino** à Brissago, géré par Hanni et Max Dolder. Nos hôtes ont le choix entre des vacances actives et le «dolce far niente». Les gourmets apprécieront les mets soigneusement apprêtés et des crus de premier choix. Quant aux sportifs, ils prendront plaisir à découvrir la piscine, le court de tennis, des tours pédestres guidés, etc. Un tout nouveau minigolf, le jeu de boules ainsi que le jeu de quilles commandé électroniquement et le bar adjacent sont autant d'atouts qui rendent un séjour au Brenscino des plus agréables. Ce, à des prix extrêmement avantageux. Sans compter que les membres SEV bénéficient d'un rabais de 20%.

Les appartements de vacances de la Coopérative des maisons de vacances et de ski des cheminots (FSG) sont recommandés à toutes celles et à tous ceux qui apprécient l'indépendance. Qui aime la montagne a le choix entre Bluche/Montana, Grindelwald et Samedan. Quant aux amateurs des bords de mer, ils opteront pour la résidence Beau-Soleil à Giens/Hyères dans le sud de la France. Les membres SEV bénéficient d'un rabais de 10% sur les prix de location, alors que les membres individuels de la FSG se voient octroyer une réduction de 20%.

Le SEV coopère avec la Caisse suisse de voyages (**Reka**) et avec **l'Association de vacances du personnel de la Poste/Swisscom**. D'où un vaste choix allant de confortables hôtels en Suisse à des complexes d'appartements de vacances en Italie et en Espagne.

Toute une palette de prestations

Nous proposons des prêts et des crédits jusqu'à 5000 francs pour faire face à des problèmes financiers momentanés. Ce, à des taux d'intérêt modérés de 4% pour les prêts à caractère social et de 9% pour les crédits.

Plus de 70% des membres SEV font depuis des années usage de la **protection juridique multi du SEV**. Les risques juridiques peuvent être couverts dans les secteurs des produits de consommation et des transports, en sus de la



Le paradis sur terre, au premier coup d'œil!

protection juridique professionnelle incluse dans la cotisation. Ce, pour 54 francs par année seulement.

L'agenda SEV, qui inclut une assurance-accidents de 5000 francs en cas de décès, est toujours très apprécié en dépit des agendas électroniques. Mais faut-il s'étonner du succès d'une offre unique en son genre: un agenda proposé dans un étui en cuir utilisable pendant plusieurs années, complété d'un noble stylo en 2001 et de l'assurance-accidents précitée, pour moins de 15 francs!

Les chèques Reka continuent d'avoir la cote. N'en déplaise aux moyens de paiement électroniques. Les membres SEV bénéficient d'un rabais de 7% sur les chèques Reka, jusqu'à un montant maximum de 600 francs par année.

Autres prestations SEV:

- des bons de réduction de vacances pour les membres à revenu ou à rente modeste,
- toute une palette d'offres des Assurances SEV,
- des assurances ménages et véhicules à moteur de l'Assurance Coop proposées à des prix avantageux et avec un rabais exclusif de 10%,
- des rabais sur l'électroménager, les meubles, etc.

75 ans d'expérience au service des cheminots. Sans solidarité, par de salut. Tout particulièrement dans un syndicat. Seule une communauté organisée permet d'assurer une protection et de bonnes prestations. Ce principe s'applique à toutes les catégories d'assurance. Syndicats et assurances ne peuvent avoir du succès que si leurs forces sont unies sur le principe de la solidarité. C'est dans cet esprit qu'une coopérative indépendante a été créée le 11 décembre 1926 sous le nom de Caisse d'assurance de la Fédération suisse des cheminots. Le SEV affichait ainsi clairement son activité d'institution sociale.

La petite caisse d'alors s'est développée au fil du temps pour devenir ce qu'elle est aujourd'hui. Le réseau de démarchage dans les régions a été étendu systématiquement vers la fin des années quatre-vingt. Des conseillers régionaux ont été formés dans toutes les régions linguistiques. Il leur a ainsi été possible de développer pleinement leur activité dans un créneau important aux yeux des membres du syndicat; ce, avec le soutien des hommes de confiance des sections, qui continuaient de former l'épine dorsale de l'organisation.



Sympathiques et compétents ... les collègues de SEV Assurances.

SEV Assurances vise une saine croissance, dans un esprit d'ouverture. Sa stratégie prévoit d'étendre son activité essentiellement dans le secteur syndical. SEV Assurances entend devenir un partenaire privilégié des salariés affiliés à un syndicat et des salariés en général en matière de prévoyance personnelle. Aussi des tractations sont-elles en cours avec d'autres syndicats – avec la perspective de pouvoir bientôt étendre son champ d'activité.

Les offres de SEV Assurances.

Nos offres phares au cours de cette année d'anniversaire:

L'assurance à prime unique

L'assurance à prime unique est tout à la fois un placement intéressant et une offre de prévoyance vieillesse avantageuse sur le plan fiscal; à une condition: il faut que l'assurance soit conclue pour une durée de cinq ans au minimum et qu'elle arrive à échéance au plus tôt à 60 ans révolus. **SEV Assurances prend à sa charge le droit de timbre de 2,5 %** au cours de l'année d'anniversaire (jusqu'au 30.11.2001). Un cadeau peu commun pour les membres SEV! Enfin, il est bon de savoir que l'assurance à prime unique est proposée jusqu'à l'âge de 80 ans.

La prévoyance liée

L'harmonisation fiscale quant à la période de taxation a été réalisée dans la plupart des cantons; aussi peut-on à nouveau investir dans le 3^e pilier sans arrière-pensées. Faire des économies de manière régulière devient plus simple grâce à la police de prévoyance liée. Le but fixé peut être atteint à coup sûr. Les salariés ont la possibilité de déduire de leur revenu imposable les primes payées au titre du 3^e pilier jusqu'à concurrence de 5933 francs par année.

La prévoyance «membre/enfant»

La formule d'épargne idéale pour les enfants. Que ce soit pour financer la formation, des achats importants ou un capital de départ dans la vie. Il peut être opté pour une durée à choix entre 5 et 25 ans. Exonération des primes jusqu'à l'échéance du contrat d'assurance en cas de décès du membre. Un billet de 50 francs est remis en cadeau pendant l'année d'anniversaire lors de la conclusion de toute nouvelle assurance.

Les nouveautés

L'assurance mixte

Une assurance mixte est proposée aux jeunes conscients de l'importance de la prévoyance. L'avantage: des primes plus basses pendant trois ans. L'assuré paie ensuite une prime très légèrement supérieure à la prime normale jusqu'à l'échéance de la police.

Les fonds de placement

Nos membres peuvent opter à l'avenir entre des formules d'assurance traditionnelles et des fonds de placement. Les fonds de placement sont plutôt destinés aux personnes qui n'ont pas d'obligations en matière de prévoyance et qui ne craignent pas de prendre quelques risques dans leur gestion financière.

Nos offres traditionnelles

La prévoyance pour les agents en activité

La prévoyance-épargne d'une durée à choix (de 5 à 45 ans) permet d'épargner de l'argent pour une date précise.

La prévoyance pour les épouses

Elle est proposée aux mêmes conditions que la prévoyance pour les agents en activité, également pour une durée à choix variant entre 5 et 45 ans. Elle constitue le complément idéal

à la prévoyance de l'épouse, dès lors qu'elle permet d'atténuer les conséquences financières suite à son décès ou à son invalidité.

La prévoyance pour les seniors

Les personnes âgées sont aujourd'hui actives jusqu'à un âge avancé. Aussi est-il important qu'une formule d'épargne adéquate leur soit proposée. Les personnes âgées souhaitent de surcroît une formule de prévoyance qui leur permet d'assurer tout particulièrement l'épouse et les enfants. Les avantages en matière de fiscalité et de succession ont encore plus de poids s'agissant des personnes âgées.

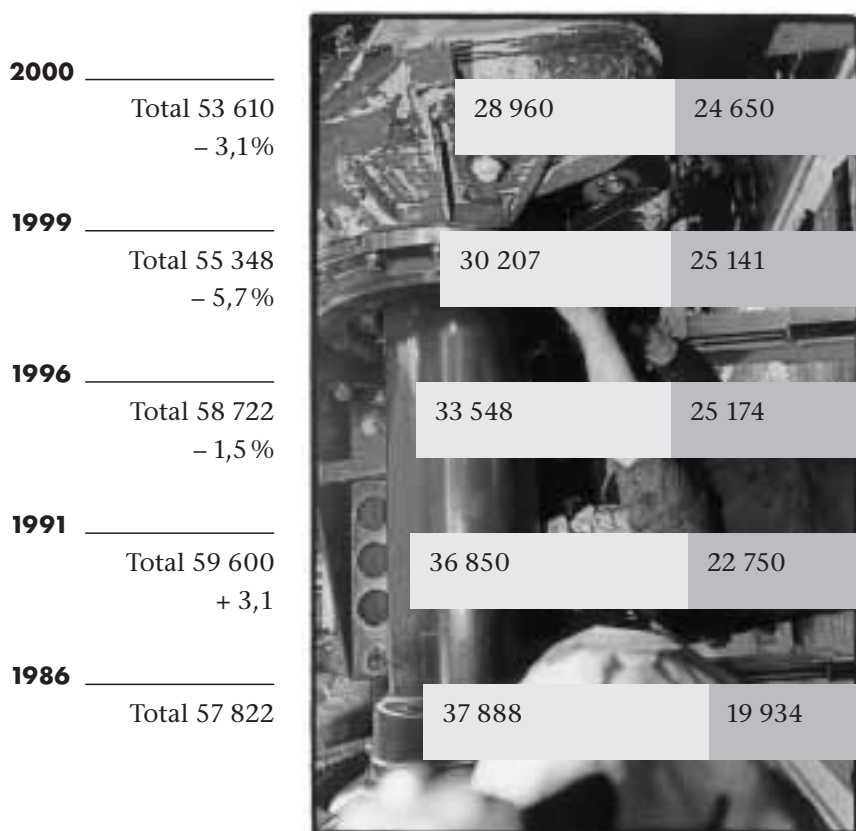
La personne concluant une assurance quelle qu'elle soit bénéficie d'emblée de la protection d'assurance complète. Fini les soucis!

Le SEV en chiffres

L'effectif des membres diminue – le taux d'affiliation élevé a son prix!

Le SEV est de loin le syndicat le plus important dans le secteur des transports publics. C'est une évidence. Le fait que les CFF ont effectué leur cure d'amaigrissement pratiquement sur le dos du seul personnel est une évidence aussi. La suppression de milliers d'emplois depuis le début des années nonante a laissé des séquelles au SEV.

L'effectif des membres



■ Actifs ■ Retraités

Les nouvelles affiliations

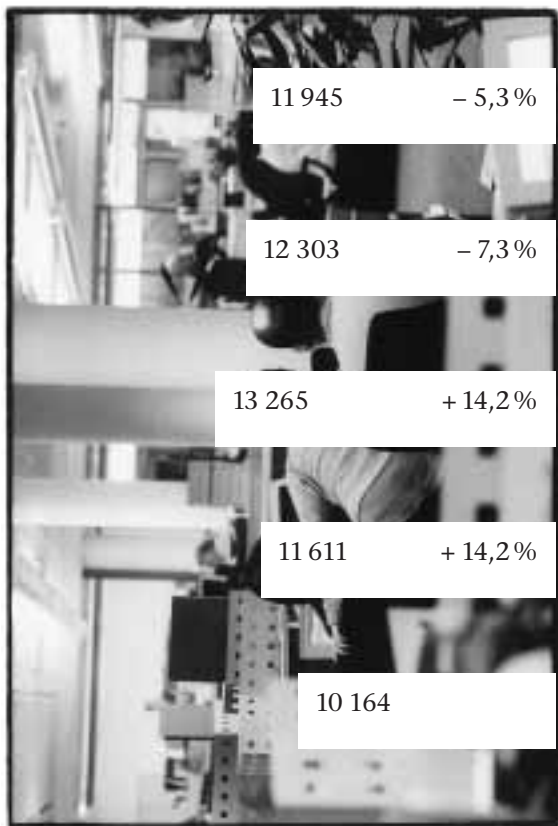


Les nouvelles affiliations au SEV se sont réduites de manière dramatique du fait que les CFF n'ont pratiquement personne engagé ces dernières années et qu'ils ont signé beaucoup moins de contrats d'apprentissage.

Chiffres significatifs des comptes 2000

Charges d'exploitation totales	Fr.	13 766 334.09
Produits d'exploitation totaux	Fr.	12 207 980.55
Manque à gagner du compte d'exploitation	Fr.	1 558 353.54
Ø par membre payant en plein	Fr.	40.65
Produits du capital ordinaires	Fr.	1 660 205.20
Charges de personnel en % des cotisations	%	51.30
Nombre de salariés (à plein temps et à temps partiel)		49.15

Manque à gagner lié au repli de l'effectif



en millions de Fr.

L'affectation de la cotisation

Tâches syndicales générales y compris organisations faitières **25%**

Autorités du syndicat/organisations internes **17%**

Coûts administratifs/impôts **15%**

Presse syndicale **15%**

Prestations spéciales **10%**

Relations publiques **7%**

Formation et recrutement **6%**

CCT CFF **4%**

CCT autres **1%**

Il est évident que le SEV ne saurait se contenter d'enregistrer l'érosion de l'effectif sans réagir. Un effectif d'affiliés important est indispensable non seulement pour des raisons financières, mais aussi et surtout pour donner au syndicat une légitimation et le poids nécessaire. Le SEV ne pourra plus limiter son rayon d'action aux seuls créneaux actuels. Il se doit de porter davantage d'efforts sur de nouveaux segments de recrutement.

Les nouveautés de la Steinerstrasse

Quand le siège central du SEV rime avec perspective.



La présidence

Benoît Rohrbasser. Le deuxième homme – un premier cru! Benoît Rohrbasser (1958) a été brillamment élu vice-président du syndicat par le congrès 1999. Né dans le canton de Fribourg, de langue maternelle française, il connaît les CFF depuis 1987 au travers de son activité au sein de la formation des cadres de l'entreprise. Benoît Rohrbasser a tout d'abord suivi une formation de maître d'école, puis il a poursuivi des études d'histoire et de géographie qu'il a achevées licence en poche. La politique a toujours été pour lui une préoccupation. C'est ainsi qu'il a rejoint les rangs des jeunes socialistes au début des années quatre-vingt, qu'il a été à la tête du PS de sa commune de domicile pendant de nombreuses années et qu'il a apporté sa contribution au sein du conseil communal. Benoît Rohrbasser est marié et père de deux enfants.



Le comité directeur

Heinz Burkhard. Heinz Burkhard (1960) est entré aux CFF en 1980 en tant qu'ouvrier aux marchandises à Langenthal. Il est élu secrétaire de la section APV Langenthal en 1982 déjà. Cinq ans plus tard, il passe au service de la manœuvre. En 1987, les collègues de la section RPV Langenthal, Berthoud et Herzogenbuchsee l'élisent président de la section. Fonction qu'il assume jusqu'en 1996. Dans l'intervalle, la sous-fédération RPV porte également son attention sur Heinz Burkhard, à qui elle confie la fonction de secrétaire en 1989 et de vice-président central deux ans plus tard. Le chef de manœuvre Heinz Burkhard est appelé à assurer la présidence de la RPV par intérim suite au décès inattendu du président central Beat Borer. L'assemblée extraordinaire des délégués du 23 octobre 2000 l'élit président central RPV et membre officiel du comité directeur.





La relève au secrétariat syndical

Manuel Avallone. Manuel Avallone (1962) a commencé son activité de fonctionnaire syndical le 1^{er} août 1999. Sa carrière professionnelle très variée – il est tout d’abord maçon, puis dessinateur en bâtiment, puis il suit une formation de maître d’école pour jeter finalement son dévolu sur une activité au syndicat industrie & bâtiment (SIB) – le prédestine à sa fonction au front. Très engagé, il agit d’emblée avec succès.

Daniela Grünig. Engagée en août 1999 comme collaboratrice administrative dans le secteur de la formation et du recrutement, l’employée de commerce née en 1974 a passé au secteur des finances/de la comptabilité et des services en automne 2000.

Alberto Cherubini. Alberto Cherubini (1951) n’était plus un inconnu lorsqu’il a pris ses fonctions de rédacteur de l’édition française du journal syndical le 1^{er} janvier 2000. Alberto a en effet assuré précédemment la rédaction de «travail&transport» à titre intérimaire. Le typographe de formation a plusieurs cordes à son arc, puisqu’il a travaillé comme rédacteur à la FCTA pendant plusieurs années.

Roberto Zanetti. Le conseiller national fraîchement élu dans le canton de Soleure est entré au SEV le 1^{er} juin 2000. Roberto Zanetti (1954) a été engagé à 60 % pour lui permettre de concilier ses activités politiques et professionnelles. Fort de son sens et de son expérience politique, il est à l’aise pour traiter les questions de politique contractuelle dans le secteur des ETC, dont il est responsable. Roberto Zanetti était maire de la commune soleuroise de Gerlafingen pendant dix ans. Il travaillait comme conseiller juridique à l’union syndicale du canton de Soleure avant d’entrer au SEV.

Sandra Sax. L'engagement de Sandra Sax (1972) le 1^{er} juin 2000 pour s'occuper des jeunes promet un nouveau dynamisme dans ce secteur. Sandra a été «prêtée» par les CFF. Elle travaille à son domicile à Aadorf ou sur le terrain, auprès des jeunes précisément.

Udo Michel. Le jeune militant syndicaliste (1971) est convaincu que la pression de la base est plus nécessaire que jamais dans les circonstances actuelles. Il s'est affilié au syndicat FTMH durant son apprentissage d'électricien. Il a ensuite travaillé au SIB comme responsable des jeunes, puis il s'est engagé dans le secteur du recrutement des membres syndicaux tout en suivant en parallèle une formation de spécialiste en ressources humaines. Au SEV, il est chef de projet, responsable de l'encadrement et du recrutement des membres des unités CFF cédées à des tiers, ainsi que de la prospection de nouveaux secteurs d'organisation.

Anita Trachsel. De la banque au syndicat. Anita Trachsel (1960) a osé faire le pas le 1^{er} décembre 2000 après une activité de plusieurs années à la banque Coop. L'employée de commerce s'est sentie attirée par une activité dans le domaine palpitant qu'est la rédaction.

Marcel Maurer. Le benjamin de l'équipe est entré au SEV le 1^{er} décembre 2000 après avoir suivi une formation commerciale. Marcel Maurer (1980) est désormais en charge des travaux administratifs dans le secteur de la formation et du recrutement ainsi que dans celui des chemins de fer privés.

Peter Lauener. Notre nouveau collègue (1969) a pris la température de la maison en décembre 2000 déjà, quand bien même son engagement au SEV prenait effet à la mi-janvier 2001. Il a travaillé dans plusieurs sociétés de radio régionales, à la rédaction des quotidiens «Berner Bund» et «Le journal du Jura» comme journaliste indépendant et à l'ATS comme rédacteur. Il a également fait un bref passage à l'administration fédérale. Peter Lauener reprend la tâche de préposé à l'information au SEV.



Les départs au secrétariat syndical.

Jimmy Erard a quitté le SEV à fin août 1999. Le secrétaire syndical a souhaité réorienter son activité professionnelle en optant pour une nouvelle profession. Il est toutefois encore très lié au SEV en dépit du fait qu'il exerce une activité tout à fait différente à la caisse de pensions ASCOOP. Jimmy était au SEV depuis 1987.

Notre collaboratrice **Jacqueline Mäder** est devenue mère en septembre 2000. Elle travaillait depuis 1985 dans le secteur des finances/services à la division économique. Elle entend se consacrer entièrement à sa nouvelle tâche de mère au terme de son congé de maternité.

Stephan Appenzeller a quitté le SEV à fin décembre 2000 pour relever un nouveau défi à l'EPFZ à Zurich. Il a marqué de son empreinte les relations publiques du SEV depuis 1996 en tant que préposé à l'information.

Ont également quitté le SEV la téléphoniste **Patricia Beck**, les collaboratrices spécialistes **Kathrin Melzani** et **Helen Gisi**, ainsi que la collaboratrice de la rédaction allemande **Corinne Aeberhard**.

A la veille d'une retraite méritée.

Robert Karlen aurait pu définitivement tirer sa révérence le 1^{er} juillet 2000. Les profondes transformations qui caractérisent le secteur du personnel aux CFF impliquent une instruction minutieuse des secrétaires syndicaux appelés à prendre la relève dans ce domaine. La riche expérience de Robert Karlen valait évidemment son pesant d'or. Celui-ci a accepté de prêter son concours au SEV à raison de 20 % de taux d'occupation pendant une année au plus.



Les décès.

Beat Borer. C'est sous le choc et avec beaucoup de tristesse que nous avons appris que notre collègue Beat Borer, président central RPV et membre du comité directeur, n'est plus parmi nous. Il est décédé dimanche 7 mai 2000, à l'âge de 52 ans, lors d'un tour à vélo qu'il effectuait avec sa partenaire Beatrice.



Beat Borer, militant engagé s'il en est, nous a quittés pour toujours.

Beat Borer est entré aux CFF en 1968 pour y faire un apprentissage d'exploitation. Il a adhéré au SEV le 1^{er} décembre 1973. La section RPV de Bâle l'a sollicité en 1982. Beat y a rempli les fonctions de secrétaire pendant trois ans, puis de président pendant sept ans. Puis l'assemblée des délégués l'a élu au comité fédératif en 1984. Mandat qu'il a assumé jusqu'à son élection de président central RPV en 1991. La période durant laquelle il a assuré la présidence de la sous-fédération a été caractérisée par des mesures de rationalisation qui s'enchaînaient, par des nouveaux projets, par des suppressions d'emploi et par des détériorations de prestations. Autant d'éléments qui ont marqué Beat. Il s'efforçait constamment d'expliquer à ses membres les raisons de ces changements et de chercher ensemble des solutions – hélas pas toujours avec le succès souhaité.

Nous tenons à remercier Beat Borer de son engagement exemplaire pour la prospérité du SEV et de ses membres. Nous honorons la mémoire du défunt, dont nous garderons un très bon souvenir.

Prise de position sur la loi sur le personnel de la Confédération

Corrections nécessaires

La nouvelle Loi sur le personnel de la Confédération (LPers), qui doit entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2001, est en consultation parlementaire.

Au cours des nombreuses rondes de négociations avec l'Office fédéral du personnel, l'Union fédérative (UF) et le SEV sont parvenus à améliorer de façon notable la version originale et à obtenir un consensus minimal.

Du point de vue fondamental, le SEV accepte le passage à la loi sur le personnel de la Confédération. Il est très important que le personnel CFF soit soumis à cette loi et que le partenariat social soit scellé par une convention collective de travail de droit public.

Le SEV exige du Parlement que la Confédération – y compris ses régions CFF et La Poste – soit un employeur progressiste et social.

Le SEV invite le Parlement à améliorer le projet de LPers sur les points suivants:

- protection accrue contre les licenciements, en particulier pour les professions exclusivement ferroviaires
- suppression sans contrepartie de la disposition qui indique l'effet subsidiaire du Code des obligations
- acceptation d'une disposition interdisant explicitement les licenciements pour raisons économiques et d'exploitation
- garantie du droit de grève sans restriction.

La prise de position définitive du SEV dépendra de l'issue de la consultation parlementaire.

Prise de position sur la Jointventure FS-CFF

Feu vert pour l'accord préliminaire

Les chances: d'un point de vue purement stratégique, le Syndicat du personnel des transports SEV a salué, dès le début, la collaboration entre les CFF et la compagnie ferroviaire nationale italienne FS. Si l'on peut vaincre l'obstacle que représente le passage de la frontière en éliminant la bureaucratie, il sera possible de gagner des parts de marché en trafic international avec l'Italie.

Les risques: la fusion complète des deux secteurs marchandises, vers laquelle tendent les FS et les CFF, comprend également une grande part de risques. C'est pourquoi le SEV a d'emblée fait remarquer que ce rapprochement doit être opéré de manière à ce qu'un échec ne conduise pas d'un coup à la disparition de l'ensemble du trafic marchandises en Suisse et en Italie. Le trafic interne suisse ainsi que le trafic par wagons complets, très rentable, seraient menacés et au moins 4000 places de travail qualifiées seraient perdues.

C'est pourquoi les filiales suisse et italienne de la Jointventure doivent rester aussi longtemps que possible indépendantes. Les CFF ont pris ces remarques au sérieux et ont abandonné l'idée d'une fusion complète jusqu'en juillet de cette année déjà, comme ils l'avaient prévu dans un premier temps, pour opter en faveur d'une procédure par étapes, s'étendant jusqu'en 2003/2004.

Les deux partenaires sociaux sont nécessaires pour un bon fonctionnement. Pour les deux partenaires sociaux – SEV et CFF – l'entreprise ne peut réussir que si le personnel concerné est motivé et se donne à fond dans cet audacieux projet. Les questions financières jouent également un rôle décisif.

En plus d'un plan d'entreprise élaboré de manière très détaillée, le SEV a exigé des CFF la conclusion d'une convention réglant les conditions d'engagement futures à Cargo CFF SA (dès 2001) et à la Jointventure (dès 2003/2004).

Éléments du contrat préliminaire. Le SEV exige des CFF la conclusion d'un accord préliminaire. Cet accord a pour but de s'assurer que les conditions d'engagement de la CCT de la future filiale des CFF soient au moins aussi favorables que celles de la CCT de la maison mère CFF SA.

Le SEV revendique:

- Salaire et système de salaire incluant les indemnités et dédommagements selon le principe: à travail égal, salaire égal
- Nombre d'heures de travail par année, dans le cadre de l'accord sur l'introduction de la semaine de 39 heures
- Protection contre les licenciements
- Caisse de pensions
- Assurances sociales et caisse maladie
- Contrat social, garantie d'emploi et de salaire
- Rabais pour le personnel

Les premières discussions ont déjà eu lieu.

Le SEV est convaincu qu'une solution peut être trouvée ensemble et qu'elle pourra contribuer à ce que les deux chemins de fer saisissent leurs chances dans cet ambitieux projet.

Prise de position Les entreprises de bus soumises au régime de la libre concurrence

Loi sur les chemins de fer de 1996 et libre concurrence

Le principe de la commande et la mise en soumission

Avec la loi révisée sur les chemins de fer de 1996 s'est instauré le principe de la commande de prestations dans le trafic voyageurs régional. Dans nombre de cantons, le principe de la commande est lié à celui de la mise en soumission: un appel d'offres est lancé et l'entreprise la meilleur marché l'emporte. Les transports publics régionaux et leur personnel ont ainsi à subir les effets d'une concurrence féroce.

Dumping salarial et social

La libre concurrence entraîne une pression accrue sur les conditions d'engagement du personnel et, de ce fait, ouvre la porte à tous les abus: dumping salarial et social, baisse du niveau de qualité et démantèlement du service public. A l'évidence, le prestataire d'un service de qualité inférieure peut offrir meilleur marché qu'une entreprise performante et hautement qualifiée.

Les entreprises sérieuses sont pénalisées

Les effets de la concurrence se font sentir tout spécialement parmi les entreprises de bus. La Communauté de transport zurichoise (ZVV) est pionnière en la matière en faisant payer un lourd tribut au personnel. Sa méthode éprouvée: des lignes desservies autrefois par des entreprises dites sérieuses sont confiées à des exploitants qui cassent les prix en fournissant un service médiocre et en embauchant du personnel mal rétribué et travaillant sur la base d'un horaire au-dessus de la norme.

Des garde-fous s'imposent

Les syndicats actifs dans le secteur des transports publics se démènent pour éviter que le personnel fasse les frais de la concurrence et pour diriger celle-ci – à l'aide de garde-fous – sur la voie réservée aux autobus.

Objectifs et revendications du SEV

1 Intensifier les efforts en matière de lobbying

Notre travail d'information et de lobbying mené à l'échelle nationale, cantonale et communale est indispensable à la défense et à la sauvegarde des intérêts légitimes de nos membres. Il importe d'y mettre tout notre poids pour contrer les méfaits de la dérégulation avant qu'il ne soit trop tard.

2 La conclusion de conventions collectives de travail

Le SEV invite les entreprises de bus réputées sérieuses à passer des conventions collectives de travail avec leurs partenaires sociaux. Celles-ci devront respecter les conditions d'engagement et les prescriptions d'hygiène et de sécurité au travail en usage dans la branche et dans notre pays. C'est le seul moyen de lutter contre le dumping salarial et contre les distorsions de la concurrence générées par les mises en soumission. La CCT est d'un intérêt vital tant pour le SEV que pour toutes les entreprises réputées sérieuses.

3 Mise à l'écart des soumissionnaires pratiquant le dumping

Le SEV exige des cantons ou, plus concrètement, des autorités cantonales compétentes qui passent commande, qu'elles assortissent l'avis d'adjudication de l'obligation de respecter les dispositions CCT ou d'appliquer des conditions d'engagement au moins équivalentes. Les lois régissant les adjudications et les lois sur les transports publics devront être adaptées en conséquence. Toute entreprise enfreignant ces dispositions est à exclure de la procédure.

4 Une union patronale des entreprises de bus

Le SEV invite les exploitants à créer une union patronale des entreprises de bus, voire une union patronale ETC. Cette union aurait pour première et principale tâche d'élaborer, avec l'appui des syndicats, des formules CCT applicables à l'échelle nationale et régionale.

5 La Communauté de transport zurichoise ZVV citée en exemple

La Communauté d'intérêts des syndicats ZVV (SEV/SSP/Syndicat Communication/FCTA) a engagé des négociations avec la ZVV censées déboucher dans une première étape sur une solution spécifique à ce secteur de trafic dans le périmètre ZVV. Le but est d'obtenir des dispositions minimales en matière de salaire et d'embauche et de veiller au respect de celles-ci par les adjudicateurs lors d'un prochain appel d'offres.

Ce postulat syndical vise à barrer la route au dumping en matière d'offres et, partant, de salaires. L'application des règles définissant la concurrence loyale constitue un enjeu vital non seulement pour nos membres, mais aussi pour les employeurs appelés à participer à un projet CCT conforme aux usages de la branche.

Prise de position sur la 11^e révision AVS

Pas au détriment des femmes!

Il faut à nouveau s'attendre à d'âpres et pénibles discussions en ce qui concerne la future forme de l'Assurance-vieillesse et survivants (AVS). En août 1998, le Conseil fédéral a publié et mis en consultation le projet de 11^e révision AVS. Le 6 avril 1999, il a fait d'incompréhensibles concessions par rapport à son projet initial. Les points essentiels de cette révision sont:

- Principes de financement garantis pour l'avenir
- Âge de la retraite identique pour les hommes et les femmes (65)
- Flexibilité du départ à la retraite
- Création de critères standards pour les rentes de veufs et de veuves
- Mesures dans le domaine des cotisations (indépendants, fanchises)
- Coordination avec la prévoyance professionnelle (LPP)

Le SEV, de même que l'USS et l'UF, salue l'augmentation proposée de 1,5 % de taxe à la valeur ajoutée en faveur du **financement** à long terme des coûts démographiques dans l'AVS. Ce n'est qu'ainsi que le niveau des prestations de l'AVS pourra être maintenu malgré la crise économique constante. Au niveau des cotisations, nous saluons la suppression de la franchise en faveur des personnes actives à l'âge de la retraite, ainsi que l'adaptation du taux de cotisations des salariés aux indépendants.

Par contre, nous rejetons catégoriquement la nouvelle **augmentation de l'âge de la retraite** des femmes de 64 à 65 ans pour des raisons d'égalité et de politique du marché du travail. Il vaudrait mieux abaisser l'âge de la retraite des hommes à 64 ans au lieu d'aggraver à nouveau la situation des femmes.

La flexibilité de l'âge de la retraite envisagée à partir de 62 ans est insuffisante et n'est pas supportable financièrement pour les bas et moyens revenus. Nous demandons une rente AVS non réduite, dès l'âge de 60 ans, pour autant que la condition des 40 années de cotisations au minimum soit remplie.

Nous rejetons l'adaptation des conditions des rentes de veufs et de veuves. Cette détérioration importante causerait des problèmes financiers à de nombreuses femmes âgées, étant donné qu'une intégration dans la vie active n'est pas possible. Il faut à la rigueur examiner une modification des droits à une rente de survivants.

La 11^e révision AVS, dans la forme proposée, est un programme d'économies du Conseil fédéral inacceptable, qui vise en priorité les femmes. C'est la raison pour laquelle le SEV invite le Parlement fédéral à refuser ce projet et à chercher des solutions plus sociales.

Prise de position sur la révision partielle de la loi sur l'assurance maladie (LAMal)

Pour le SEV, la révision ne va pas assez loin!

1 Au sujet de la révision partielle de la LAMal

1 En principe, le SEV approuve la révision partielle. Mais il constate que la révision ne va pas assez loin, notamment dans le domaine de la maîtrise des coûts (quantités, surcapacités, etc).

2 Le SEV critique en particulier le fait que le problème des différents tarifs appliqués par les médecins n'est pas résolu par la révision partielle. Le SEV demande des tarifs de médecins homogènes au niveau cantonal de même que dans le domaine de l'assurance de base et complémentaire.

3 Le SEV soutient catégoriquement l'introduction du budget global pour les prestations ambulatoires et semi-hospitalières. Des conditions-cadres valables pour l'ensemble de la Suisse devraient être créées – en maintenant l'actuel catalogue des prestations. Le SEV condamne la tentative du Conseil des Etats de supprimer ultérieurement ce point positif de la révision.

2 Diminution des primes / Contributions fédérales

1 Le SEV a pris connaissance du fait que les contributions fédérales en vue de la diminution des primes jusqu'en 2003 devraient augmenter de 1,5 % ou de 134 millions de francs pour atteindre 2,314 milliards de francs. Pour compenser l'augmentation des coûts envisagée, il faudrait une augmentation de 3 %. Le SEV regrette que le Conseil fédéral se soit limité à proposer la moitié.

2 La Caisse fédérale a en outre profité du fait que certains cantons n'ont pas épuisé les contributions fédérales au cours des années passées. Les contributions fédérales non utilisées auraient pratiquement suffi à

augmenter de 3% les contributions fédérales jusqu'en 2003.

3 Le SEV regrette en particulier l'absence de critères valables pour l'ensemble de la Suisse et d'un système unitaire en ce qui concerne l'octroi des subsides aux ayants droit.

3 Forme des franchises futures

Il est probable que les primes d'assurance maladie augmenteront à nouveau l'année prochaine. Le SEV s'oppose catégoriquement à d'éventuelles augmentations de franchises.

Appel

L'unique possibilité de réduire les coûts des primes et de la santé est de contribuer à l'aboutissement de l'initiative santé qui vient d'être lancée et de participer activement à la campagne de votation. Les cartes de signatures doivent être renvoyées aujourd'hui encore. C'est ainsi que nous pourrions gagner!

Prise de position sur la loi sur l'assurance-maternité

La Suisse ne doit plus être la lanterne rouge!

Après un mandat constitutionnel de 53 ans, il est temps de réaliser l'assurance-maternité, sans condition.

En décembre 1998, les Chambres fédérales ont adopté la loi fédérale sur l'assurance-maternité. Le projet prévoit deux sortes de prestations:

- une allocation pour perte de gain de 80 % pendant 14 semaines pour toutes les mères exerçant une activité lucrative;
- une prestation de maternité (prestation de base) pour toutes les mères de Fr. 4020.— au maximum, qui serait allouée complètement jusqu'à un revenu annuel de la famille de Fr. 36 180.—. Pour les revenus plus élevés, les prestations seraient réduites proportionnellement. Elles ne sont plus versées à partir de Fr. 72 360.—.

Le financement par le biais du fonds de compensation sur la perte de gain (APG) est garanti et ce sera un allègement financier pour les employeurs. Depuis des années, les femmes ont cotisé à l'allocation pour perte de gain et ce n'est que justice que les excédents de l'APG soient versés pour l'instant à l'assurance-maternité.

Il est incompréhensible que le référendum ait été saisi par les partis bourgeois contre le projet de loi. Maintenant, le peuple devra se prononcer à ce sujet.

Il faut relever que les prestations de l'assurance-maternité seront plus modestes que celles des autres pays européens. Elles ne mettront en péril ni notre économie ni les entreprises, comme le prétendent les partis bourgeois.

La votation sur l'assurance-maternité a lieu le 13 juin 1999. **Le SEV soutient totalement le projet soumis à votation et recommande de voter Oui.**

Avec l'acceptation de l'assurance-maternité, la Suisse ne sera plus la lanterne rouge dans ce domaine!

Prise de position sur les accords bilatéraux

Situation initiale

L'importance des accords. Les accords bilatéraux Suisse–Union européenne sont de la plus haute importance pour la Suisse. Un échec des accords retarderait de plusieurs années l'intégration de la Suisse dans l'Europe et nuirait fortement à la compétitivité de l'économie suisse.

Conséquences sur le trafic ferroviaire des marchandises. L'accord sur les transports terrestres, un des deux éléments centraux des accords bilatéraux, a des conséquences directes sur les transports publics. Le SEV, en qualité de syndicat dominant de la branche des transports publics, est chargé de surveiller de près l'accord et d'examiner les éventuelles répercussions sur les postes de travail (qualité et sécurité de l'emploi) dans le trafic marchandises par rail.

Dans l'accord sur les transports terrestres, la Suisse s'engage à augmenter en deux étapes la limite de charge des poids lourds de 28 à 40 tonnes. Les 34 tonnes seront admis dans tout le pays à partir de 2001, puis les 40 tonnes dès 2005.

L'introduction simultanée de la redevance poids lourds liée aux prestations (RPLP) ne pourra compenser cet effet que partiellement, étant donné que le montant de la RPLP qui sert de base dans l'accord est trop peu élevé.

Période de transition. Dans la phase transitoire durant jusqu'en 2005, la Suisse acceptera jusqu'à 800 000 camions de 40 tonnes et jusqu'à 440 000 véhicules légers (max. 28 tonnes) soumis à une taxe RPLP fortement réduite. Jusqu'à l'ouverture du tunnel du Lötschberg, mais au maximum jusqu'en 2007, la RPLP doit être réduite de 10 %, selon le texte de l'accord.

En définitive, l'accord sur les transports terrestres pris isolément aura pour effet une détérioration de la position du rail face à la route. Durant la période transitoire, la route

disposera d'avantages concurrentiels supplémentaires.

Mesures d'accompagnement. Le Conseil fédéral propose, dans son message sur les accords bilatéraux, des mesures d'accompagnement de politique intérieure qui devraient amortir les conséquences négatives de l'accord sur le trafic ferroviaire des marchandises.

Alors que l'accord sur les transports terrestres est conclu et qu'il ne peut plus être modifié, il reste une marge de manoeuvre dans les mesures d'accompagnement. C'est pourquoi le SEV s'est engagé au cours des derniers mois, avec d'autres organisations partenaires, pour l'amélioration des mesures d'accompagnement.

Position du SEV

Le SEV mesurera l'accord bilatéral à la question de savoir si l'ensemble des mesures (accord plus mesures d'accompagnement) affaiblit ou non la position du rail face à la concurrence. Les mesures doivent être élaborées de manière à ce que les places de travail dans le domaine des marchandises ne soient pas menacées.

Prise de position définitive en novembre 1999. Le SEV prendra définitivement position en automne 1999, après la décision finale des Chambres fédérales. Cette prise de position sera présentée les 4 et 5 novembre 1999 au comité fédératif pour acceptation.

Revendications du SEV. Sur la base de la situation actuelle des travaux, le SEV constate:

- Pris isolément, l'accord sur les transports terrestres procure à la route d'énormes avantages en matière de concurrence. A défaut de mesures d'accompagnement très efficaces, le SEV ne pourra pas accepter l'accord.

- Les mesures d'accompagnement proposées par le Conseil fédéral ne sont pas suffisantes.

- La Commission des transports du Conseil national a adopté des améliorations substantielles qui vont dans la bonne direction. En particulier, en ce qui concerne le cadre financier (300 mio de francs par an), l'égalité de traitement du trafic par wagons complets avec le trafic combiné ainsi que le maintien de l'interdiction de circuler le dimanche et la nuit dans la loi sur la circulation routière (LCR).

- Le SEV estime que d'autres mesures d'accompagnement sont indispensables, en particulier le décret d'une clause de protection de politique intérieure. Cette clause sert de garde-fou dans les domaines de la protection de l'environnement et du maintien des places de travail dans le trafic marchandises par rail en Suisse. Son mécanisme peut être décrit comme suit: si, malgré toutes les mesures, le trafic marchandises était transféré du rail à la route – au lieu du contraire! – et si le but n'était pas atteint dans le trafic transalpin, alors – et alors seulement, un montant serait mis à disposition (jusqu'à 200 mio de francs par an) sur la base de cette clause, pour prendre d'autres mesures complémentaires.

Etant donné les avantages qu'apporte l'accord bilatéral à l'économie suisse, qui se chiffrent en milliards, c'est un prix modeste à payer pour un consensus national, dans une question décisive pour l'avenir de la Suisse.

Merci pour votre confiance!



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

La confiance que vous nous accordez mérite tous nos remerciements. Elle est pour nous le meilleur stimulant pour développer à l'avenir des solutions d'assurance innovantes à votre intention et pour vous aider à défendre vos droits.

Intéressé?

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

Coop Protection Juridique

av. de Beaulieu 19

Case postale

1000 Lausanne 9

Téléphone: 021 641 61 20

Téléfax: 021 641 61 21

E-mail: info@cooprecht.ch

Internet: www.cooprecht.ch

Coop
Protection Juridique

Epargne et prévoyance

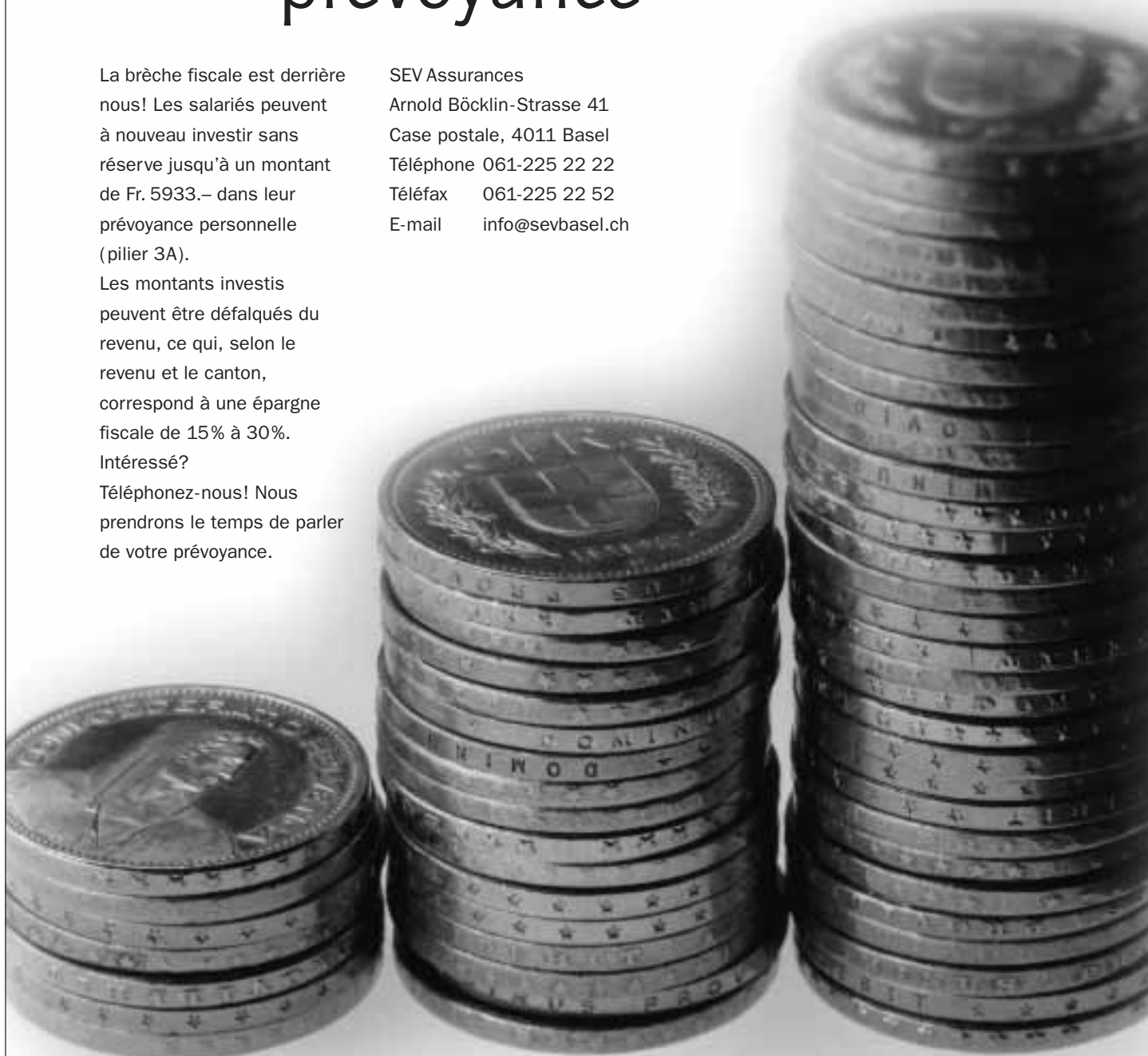
La brèche fiscale est derrière nous! Les salariés peuvent à nouveau investir sans réserve jusqu'à un montant de Fr. 5933.- dans leur prévoyance personnelle (pilier 3A).

Les montants investis peuvent être déduits du revenu, ce qui, selon le revenu et le canton, correspond à une épargne fiscale de 15% à 30%.

Intéressé?

Téléphonez-nous! Nous prendrons le temps de parler de votre prévoyance.

SEV Assurances
Arnold Böcklin-Strasse 41
Case postale, 4011 Basel
Téléphone 061-225 22 22
Téléfax 061-225 22 52
E-mail info@sevbasel.ch



Les adresses

Secrétariat syndical SEV Berne

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

SEV Bellinzona

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

SEV Lausanne

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

Secrétariat régional SEV Zürich

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

SEV Assurances

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

Coopérative des maisons de vacances SEV

Case postale
CH-3001 Berne
Téléphone 031 911 46 88

Albergo Brenscino

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

Maison des Jeunes SEV

CH-1833 Les Avants
Téléphone 021 964 55 01

Editeur

Syndicat du personnel des transports SEV

Rédaction

Urs Laederach, Laederach TEXT, Berne

Conception visuelle

Laszlo Horvath, graphiste, Berne

Prises de vue

Alexander Egger, Berne

KEYSTONE Lukas Lehmann, page 43



Impression

Bubenberg Druck- und Verlags-AG, Berne

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

Copyright

Syndicat du personnel des transports SEV

Berne, en avril 2001