

Rapport social 2005

Avant-propos



L'entrée dans un nouveau siècle, dans un nouveau millénaire nous confronte à des problèmes récurrents: manque de moyens dans le secteur public, beaucoup de remue-ménage pour une concurrence toujours plus grande dans les transports publics et, comme si ces derniers n'avaient pas déjà le couteau sous la gorge, la pression constante sur les coûts.

Le SEV investit toutes ses forces dans une politique contractuelle récemment développée et qui se montre à la hauteur des espérances placées en elle. Et il entend bien continuer dans ce sens. Il veut des contrats collectifs de travail dans les branches des transports publics. Afin d'atteindre cet objectif il doit renforcer son action syndicale. Car il devient de plus en plus évident que, quoique les autorités soient bien intentionnées à notre égard, elles misent sur la concurrence et laissent aux lois du marché le soin de décider du sort d'une en-

treprise. Cela signifie une pression accrue sur les salaires et les conditions de travail du personnel des transports publics.

L'île de cherté que constitue la Suisse place également le SEV devant de gros problèmes: comment empêcher que des entreprises étrangères, employant du personnel à des salaires plus bas, ne se taillent la part du lion sur le marché suisse et ne fassent disparaître une à une les entreprises locales bien implantées?

Je suis certain qu'au sein du SEV nous avons les ressources nécessaires pour interpréter les signes du temps, pour relever les défis et pour surmonter les difficultés dans l'intérêt des transports publics et de leurs employés.

Je remercie les membres pour leur engagement infatigable. Je remercie nos partenaires dans les entreprises, les autorités et les médias pour leur franchise et leur bonne volonté. Je remercie les collaborateurs du SEV pour leur excellent travail et leur soutien.

Ernst Leuenberger, Conseiller aux Etats, président du SEV



Chère lectrice, cher lecteur

Vous avez en mains le rapport social du Syndicat du personnel des transports SEV. Le SEV y résume les points forts de son engagement durant les années 2003 et 2004. Ce rapport se présente pour la première fois en format journal et peut de ce fait être intégré au journal syndical. Chaque membre en reçoit ainsi un exemplaire et peut s'informer sur les activités de son syndicat. Ce changement n'a aucune répercussion sur la qualité ou sur l'étendue du rapport social, de même qu'il garde sa qualité de document témoin d'une époque. Les photos, qui tentent d'illustrer la plus grande palette des activités des membres du SEV, ont été prises par Alexandre Egger dans toute la Suisse.



Trafic ferroviaire

Le peuple suisse apprécie et profite des bonnes prestations de l'offre ferroviaire. Les Suisses sont les champions toutes catégories pour le kilométrage par habitant et par année pour l'utilisation des chemins de fer. Ce score exceptionnel est explicable par l'attractivité de l'offre, des voitures et des installations modernes et confortables desservies par du personnel compétent. Ces éléments qualitatifs et attractifs sont à conserver et à développer. Et ce n'est possible que si l'infrastructure et l'exploitation sont dirigées de manière intégrée en faisant fi des économies de bouts de chandelles. En bonne place, on trouve également de bonnes conditions d'engagement et de travail pour le personnel, afin que ce trafic étroitement interconnecté puisse être mené sans accroc et que le service clientèle réponde aux besoins.

CFF

Un montant de base uniforme en primeur

L'accord salarial 2004 passé avec les CFF comporte une «première». Pour la première fois, les collaborateurs des CFF reçoivent un montant de base uniforme assuré de Fr. 500.- par an. Ce qui constitue une action solidaire unique des hauts salaires envers les petits salaires car pour ces derniers le taux de l'augmentation concédée est plus important. Pour les adaptations individuelles, la masse salariale est augmentée de 0,9% et

l'augmentation totale s'élève à 1,5%. Le salaire au mérite sera à nouveau attribué tandis que les éléments négatifs resteront sans influence sur le salaire. La Commission CCT CFF/Cargo a accepté ce résultat à l'unanimité.

L'accord salarial de 2005 a atteint, lui aussi, un résultat non négligeable. Les CFF reprennent de manière permanente la part de l'employé de 1,5% du salaire assuré de cotisation d'assainissement de la caisse de pensions. Ce qui correspond pour les collaborateurs à 1,2% en moyenne de salaire disponible en plus. 1,25% de la masse salariale est à disposition pour les adaptations individuelles.

Le rideau se referme sur SALSA

Le 11 novembre 2003 restera dans les mémoires. Lors de la séance du groupe de coordination CCT CFF/Cargo, les CFF et les syndicats sont tombés d'accord pour renoncer à la réévaluation de l'ensemble des fonctions. Cette réévaluation avait été massivement critiquée par le SEV. En l'absence du projet SALSA (évaluation des fonctions et système de salaire), les 29 échelons salariaux peuvent être repris dans la CCT renouvelée. Les négociations CCT prévoient en outre des tractations sur un nouveau système de salaire qui permettrait l'évolution salariale compte tenu des composantes du salaire. Il n'y a pas d'entrée en matière pour des réductions salariales. Les échelons existants seront repris par le nouveau système salarial. Avec la décision de renoncer à SALSA, les CFF renoncent également à in-

tégrer les indemnités et bonifications dans les fonctions, ce qui clôt la question.

L'évaluation du personnel, un thème récurrent

L'évaluation du personnel – prescription légale – reste très discutable, elle empoisonne notamment l'ambiance de travail du personnel des CFF. Sont critiqués, le fond, l'application et les résultats. On entend des déclarations telles que: «... je me tiens à carreau et je laisse passer», «... un mal nécessaire», «... comment mon supérieur peut-il m'évaluer s'il me contrôle deux fois par année», «... ne m'apporte que du désagrément».

Nombreux sont les membres qui viennent chercher conseil au SEV et désirent être accompagnés lors du deuxième entretien. Ce qui en définitive ne change que rarement le résultat de l'évaluation. Ensuite, l'employeur prétend que malgré tout, le résultat final correspond à la réalité, ce qui est difficile à remettre en cause, voire à contrôler. Il faut plus de courage pour créer une ouverture et afin de thématiser les problèmes.

Les mécaniciens de locomotive des régions Centre et Est de la division voyageurs ont très fortement contesté l'évaluation du personnel en 2004. Tout en négligeant d'informer à temps, la norme CCT a été modifiée. Malgré une très rapide intervention, le SEV a dû remonter jusqu'au chef du personnel des CFF. Ensuite, un nombre très important de mécaniciens du trafic voyageurs a demandé un second entretien. Plusieurs

Sommaire

Trafic ferroviaire	Page 1
Trafic régional et d'agglomération	Page 3
Navigation	Page 4
Transports à câbles	Page 4
Transports aériens	Page 4
Nouveaux domaines	Page 5
Libéralisation dans le trafic ferroviaire des marchandises	Page 5
Politique contractuelle	Page 6
Economies à tous crins	Page 8
Partenariat dans le trafic régional	Page 8
Politique des transports	Page 9
Politique sociale	Page 11
Collaboration syndicale	Page 12
Syndicat	Page 13
Prestations	Page 15
Textes d'orientation	Page 16



Schweizerischer Eisenbahn- und Verkehrspersonal-Verband
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti

plaintes sont actuellement encore en cours concernant l'application de répercussions salariales. La position du SEV est la suivante: l'évaluation doit être un instrument de promotion et d'évolution du personnel et ne doit pas être pervertie par la pénalisation salariale.

Réintégration

En été 2003 débutait dans l'actuel secteur P-OP le projet «Fairplay» prévu pour recenser les collaborateurs aux connaissances lacunaires, aux performances limitées ou avec des handicaps physiques afin d'élaborer pour eux des solutions adaptées. Le SEV ainsi que la sous-fédération concernée du matériel roulant (RM) ont fermement critiqué ce projet. Ils ont demandé son abandon et les CFF ont dû finalement s'y résoudre, quoique temporairement.

Car au début de 2004, ils lançaient le projet «MeL» (collaborateurs aux performances limitées). Leur but était de tester systématiquement les capacités d'intervention du personnel. Le SEV a pris position à nouveau par rapport à ce non-sens en soumettant objections et réserves. Il a demandé que l'accent soit mis sur l'intégration professionnelle du personnel. Après une phase-pilote, les CFF tirent en mars 2004 le premier bilan. Suite à l'intervention du SEV et en tenant compte d'autres faits, les partenaires sociaux ont finalement convenu que le projet «MeL», avec l'aide de l'offensive de formation continue «ZOOM!», devait se réorienter par rapport aux premiers objectifs. Voici enfin la formation, la promotion et la réintégration à nouveau au centre. En plus de nombreuses mesures dans les domaines de la sécurité, l'accent est mis sur la réalisation et les processus de travail. Le SEV suivra la transposition.

Aujourd'hui, il existe dans divers sites d'exploitation des groupes spéciaux d'intégration qui effectuent des tâches plus simples et plus faciles. Ce qui permet à des collaborateurs atteints de maladies chroniques, qui ne sont plus en mesure d'exercer leur profession d'origine, de continuer une occupation jusqu'à ce qu'une solution acceptable soit trouvée.

Au projet «ZOOM!», il faudra encore joindre un nouveau programme de formation pour tout le personnel OP-MT, OP-CL, OP-SP. Malgré le fait que l'évaluation reste l'instrument tout désigné pour la promotion de la performance du personnel, les collaborateurs touchés ne seront plus uniquement définis en fonction de ses critères. Retenons ici que le SEV a obtenu que, contrairement aux objectifs de «Fairplay» ou du premier «MeL», le projet «ZOOM!» soit orienté sur la formation, la promotion et la réintégration. Le projet est actuellement en train d'être transposé ce qui requiert encore et toujours un suivi très attentif.

Réorganisation du service des bagages

Les CFF lançaient en avril 2003 le projet «Focus MS» qui prévoyait l'optimisation du transport des bagages dans 44 sites d'exploitation (chemins de fer privés inclus) et



touchant 560 collaborateurs. Le SEV a demandé immédiatement la constitution d'une commission spéciale représentant les syndicats et les commissions de personnel (CoPe). Il a ainsi pu intervenir pour empêcher la cession des activités du centre de courrier et de la logistique à l'aéroport de Zurich, ce qui sauva 30 emplois. D'autre part, le SEV parvint à promouvoir la création de postes de travail à la maintenance des caddies pour les collaborateurs atteints dans leur santé.

En tous les cas, le SEV contribue activement à ce que les synergies soient exploitées et que des mesures de formation continue qui pourraient améliorer les conditions salariales soient appliquées. Les différents profils professionnels doivent en outre être repensés, ce qui va apporter un enrichissement des tâches.

Suite à l'application du projet «Focus MS», les CFF exploitent aujourd'hui 13 centres de traitement des bagages employant environ 400 personnes. Quelque 100 collaborateurs ont été déplacés vers «Chance» et environ 50 collaborateurs doivent trouver d'autres solutions.

Pannes d'exploitation dans la région zurichoise

A l'automne 2003 une série de pannes dans la région zurichoise fait les gros titres des journaux et le mécontentement de la clientèle. L'analyse du SEV ne laisse aucun doute sur le fait que la plupart de ces incidents auraient pu être évités par une bonne maintenance de base et préventive du matériel roulant et des installations.

La fiabilité d'une entreprise se fonde sur un nombre suffisant de collaborateurs ayant la qualification requise et ils font souvent défaut. Lors de sa restructuration à la va-vite, souvent sans concept préalable, les CFF ont parfois franchi la limite admissible des sous-effectifs. Il s'avère urgent de compléter largement les effectifs et pas seule-

ment avec des employés temporaires. Un des autres problèmes, c'est la politique de l'infrastructure «light» (les voies ne sont prévues que pour le trafic normal). En cas de panne, il n'y a aucune possibilité de contournement.

Les CFF reprennent Wiesental

Depuis juin 2003, les trains régionaux qui circulent entre Baden et la commune de Wiesental située au sud de l'Allemagne, comme vers Weil am Rhein, sont gérés par CFF Sàrl, une filiale des CFF suisses. Cette dernière a, en effet, remporté en 2002 l'adjudication de Baden-Württemberg contre la Deutsche Bahn (DB) et circule maintenant sur la ligne rouge du RER bâlois (que les écoliers du Sud de l'Allemagne appellent le «train Lego»). A partir de 2008, elle circulera jusqu'à Bâle.

Aussi stimulantes que soient ces collaborations pour la clientèle, le SEV et son alter ego allemand TRANSNET constatent avec colère que la CFF Sàrl fonctionne exclusivement avec du personnel en sous-traitance. Voilà qui illustre combien c'est une arme à double tranchant de vouloir pousser activement la concurrence au-delà des frontières puisque c'est un appel à la réciprocité et que visiblement la responsabilité sociale envers le personnel s'arrête à la frontière.

Le trafic par wagons complets (NWL) touche durement le secteur de la manœuvre

CFF Cargo veut un résultat financier positif pour 2005. Cet objectif extrêmement ambitieux se répercute sur le personnel. C'est dans cet ordre d'idée qu'était lancé en avril 2003 le projet Trafic par wagons complets (NWL). Il s'agit d'une restructuration qui touche la desserte en surface et le personnel. Il est prévu une distribution en deux étapes et la suppression de plusieurs centaines de postes, surtout dans le secteur de

la manœuvre. Quelque 200 postes ont disparu jusqu'à fin 2004, 60 à 80 doivent suivre lors d'une prochaine étape.

Afin que les partenaires sociaux soient en mesure de suivre l'application du NWLV, une commission spéciale a été constituée. Cet organe d'intervention laisse le SEV un peu sur la touche, car les possibilités de participation sont très réduites.

Un sondage a été remis au début 2004 par le SEV à toutes les sections de la sous-fédération du personnel de la manœuvre. Le questionnaire remis devait évaluer les répercussions du NWLV. Ce sondage a bénéficié d'un bon accueil. Ce qui a été le plus critiqué, c'est le manque de soutien que le personnel concerné a trouvé auprès de l'entreprise. Il devient toujours plus malaisé pour des employés âgés ou physiquement handicapés de se réorienter après la perte de leur emploi.

Au changement d'horaire de décembre 2003, Cargo a introduit pour la première fois l'horaire cadencé pour les transports marchandises sur l'axe du Gothard. Ceci, afin de circonvier les problèmes de retards. Cette innovation s'avère positive d'un point de vue du transfert et également dans l'optique du personnel. Il est notoire que les retards récurrents dans le trafic marchandises international parlent en sa défaveur. Pour le personnel, la cadence est une plus grande possibilité de planification et une meilleure répartition des transports. Il y a toutefois un bémol dans le fait qu'actuellement les dépôts et plus particulièrement les mécaniciens de locomotives sont submergés par la montagne des tâches. Aussi longtemps que ce problème ne sera pas réglé, le trafic cadencé ne sera pas synonyme de réussite totale.

Des raisons purement financières ont poussé Cargo à abandonner le trafic marchandises entre Interlaken Est et Meiringen pour le début 2004. Il en découle qu'annuellement 600 chargements passent par la route à destination de Brienzwiler et Meiringen, en grande partie du carburant pour avions. Bien qu'il s'agisse comparativement d'une petite tranche statistique des transports, ces mesures n'en sont pas moins une aberration complète.

Le SEV critique que les marchandises du rail aillent à la route, c'est en totale contradiction avec l'objectif du transfert de la route au rail plébiscité plusieurs fois par le peuple. D'autre part, le transport de carburant sur la route en passant des villages et des tunnels reste extrêmement discutable pour des raisons écologiques et de sécurité.

ETC

Contrat de travail d'entreprise pour les RhB

Après 3 ans de travaux et plus de 20 rondes de négociations, les partenaires sociaux et les Chemins de fer rhétiques (RhB) se sont entendus à propos de nouvelles conditions d'engagement dans le cadre d'un contrat de travail d'entreprise. C'est la première fois, au cours de plus d'un siècle d'existence, que le personnel des RhB va pouvoir disposer d'un contrat collectif de travail.

Le contrat garantit des conditions d'engagement sûres et actuelles. Il est en vigueur depuis début 2004. Les points les plus importants sont: semaine de 41½ heures et système salarial comme jusqu'ici, négociations salariales annuelles, protection contre le licenciement et paiement du salaire en cas de maladie durant 2 ans, introduction de la participation dans l'entreprise.

Peu après la conclusion du contrat de travail, une nouvelle organisation s'est présentée aux collaborateurs des RhB sous la dénomination de «Nouvelle association pour les questions de personnel» (Ferro Rhätia). Il apparaît que ce nouvel organisme veut contourner la contribution aux frais d'application obtenue pas la communauté de négociation en se proposant en tant qu'Association-dumping (cotisation annuelle Fr. 20.-).

Mais en tant qu'association instable aux statuts lacunaires, la Ferro Rhätia ne remplit en aucun cas les conditions de capacité tarifaire. Le SEV est intéressé au partenariat avec des organisations de personnel fortes, mais pas avec des profiteurs.

Les deux contrôles d'alcotest effectués par deux chefs des RhB auprès du personnel ont eu un grand écho médiatique. Cette action est non seulement critiquée par le SEV et le personnel, mais également par d'autres employeurs.





Suppressions de postes socialement acceptables chez MGB

La fusion des entreprises de trains à voie étroite de Zermatt (BVZ) et de la Furka Oberalp (FO) qui deviennent les chemins de fer Matterhorn Gotthard (MGB) a engendré des suppressions de postes. Le SEV a exigé fermement et avec succès que ces suppressions aient lieu dans le respect des principes sociaux sans compression de personnel ni licenciements. Il en a reçu l'assurance de la part de la direction.

Le premier souci du SEV est d'accompagner étroitement le processus de suppression des postes. Jusqu'en 2007, 56 postes doivent être supprimés. A fin 2004, 43 postes avaient déjà disparu, 33 collaborateurs ont profité d'une action de retraite anticipée sans diminution de la rente.

Migrations de personnel chez THURBO

A l'origine, les chemins de fer régionaux de Suisse orientale THURBO, étaient prévus par les CFF comme une entreprise d'offre de services ferroviaires dans les transports régionaux. La débâcle des chemins de fer du Mittelhurgau (MThB) rend ces projets caduques. THURBO, qui doit se charger du reliquat des MThB, devient une entreprise de chemins de fer «autonome», avec ses lignes, ses ateliers, sa propre vente et maintenance.

Mais après un court laps de temps, la stratégie THURBO originelle des CFF refait surface. En août 2003, les ateliers de Weinfelden sont repris par les CFF. Le SEV s'assure que les collaborateurs gardent les mêmes conditions.

A la mi-2004, les teams de services migrent vers les CFF. Ce processus se déroule de manière très chaotique, car les CFF Immobilier se révèlent être des partenaires de négociations incommodes et grippe-sous. Les conditions transitoires des collaborateurs n'ont pu être améliorées qu'en usant de pressions. Et enfin le troisième acte, tous les collaborateurs de la vente migrent vers les CFF. Cette fois, le processus se déroule sans anicroche et dans un climat agréable,

même si l'offre de postes est réduite. Reste à savoir quelle catégorie de personnel fera partie de la prochaine migration.

Les CFF reprennent le trafic par wagons complets de RM

A l'origine, les CFF Cargo voulaient reprendre en décembre 2003 déjà la production du trafic par wagons complets sur le réseau des transports régionaux Mittelland AG (RM). Ce qui a pu être empêché par le SEV. Mais le thème redevient actuel en 2004 déjà du fait de la fusion annoncée entre les chemins de fer BLS et RM. Le 12 décembre 2004, les CFF reprennent finalement le trafic de RM. Malgré les plus grands efforts de la part du SEV, les questions de personnel ne peuvent être solutionnées en commun par les CFF et RM. Les deux fronts durcissent leur position. Des collaborateurs de RM doivent alors postuler pour des places mises au concours par Cargo, alors qu'ils changeaient de Cargo à RM l'année précédente. Le trafic des trains complets – en particulier avec Crossrail par le Cargodrome Wiler – continue à être géré par RM. Les discussions concernant ces prestations continuent dans le cadre de la fusion prévue de RM et BLS.

Trains de nuit: incertitudes du personnel

Nouvelle stratégie faisant, les CFF pensaient abandonner complètement le trafic de nuit. Ce projet, qui devait se concrétiser par adjudication à fin 2003, capote pour diverses raisons.

Les quelque 60 personnes concernées par l'adjudication travaillent chez EBS qui a conclu une CCT avec le SEV. Pendant ce temps, le personnel ne sait pas sur quel pied danser.

Durant l'été 2004, une solution supportable se dessine enfin. Les CFF gardent le trafic de nuit et elvetino reprend le personnel. Ce projet est mis en pratique en octobre 2004. Tous les collaborateurs d'EBS changent pour elvetino qui se constitue ainsi une nouvelle assise en plus de la restauration ferroviaire. Le SEV s'engage auprès des CFF afin que la transition du personnel s'effectue selon l'art. 333 du CO, ce qui réussit plus

ou moins. Il en résulte bien évidemment que la CCT EBS reste en vigueur pour une année encore tout au plus. La tâche qui s'impose est donc d'intégrer ce nouveau groupe de collaborateurs dans la CCT elvetino, ce qui adviendra en octobre 2005.

Trafic régional et d'agglomération

Les trafics régional, d'agglomération et longue distance ne sauraient être dissociés en termes de transports publics. Ces trois domaines sont interconnectés et se regroupent dans une offre commune. Le trafic de proximité constitue un



maillon important dans la chaîne des transports publics. Il se charge de plus de la moitié de tous les utilisateurs des transports publics, les deux tiers de la population résidant dans les agglomérations. De même que dans tous les autres domaines de son organisation syndicale, le SEV s'engage pour le trafic régional et d'agglomération afin d'assurer au personnel des conditions d'engagement et de travail sûres et progressistes et également pour des conditions-cadre avantageuses. Les transports publics régionaux sont tout particulièrement soumis à la pression concurrentielle, notamment depuis 1996, date depuis laquelle les cantons peuvent adjudiquer ces services.

Vote concernant la privatisation des TPG

Le 24 avril 2005, les citoyens du canton de Genève se prononcent sur l'élévation de la limite d'externalisation des transports publics genevois TPG fixée à 10% en 1994 par voie d'initiative populaire. Cette limite, que le peuple a acceptée, devrait être abolie par la volonté de la majorité de droite du parlement cantonal. La direction des TPG s'oppose au texte proposé.

Le SEV et ses partenaires lancent le référendum contre la décision du Parlement. Les expériences passées ont en effet démontré que les sous-traitants sont très souvent adeptes du profit maximal. Il en découle une dégradation des conditions de travail, des salaires et de la maintenance des

véhicules, mettant en danger les conducteurs et les passagers. Il faut considérer, en outre, qu'avec une recrudescence de sous-traitance, les contribuables perdront toujours plus le contrôle de leurs transports publics.

Cette votation a lieu après la mise sous presse du présent rapport.

Les tl appliquent un nouveau modèle de durée du travail

Les transports publics lausannois tl appliquent depuis le 13 décembre 2004 un nouveau modèle de temps de travail. Ce modèle avant-gardiste a été élaboré durant 4 ans par un groupe de travail paritaire composé de représentants du SEV et de la direction des tl. Il mène à une amélioration tangible des conditions de travail et de la qualité de vie et confère plus d'attractivité au métier de conducteur de bus (plus de polyvalence).

C'est le personnel lui-même qui configure individuellement ses journées de travail à 80%. Le solde est réservé à des fins d'équilibrage. Grâce à une plage de temps à répartir en temps de service simple, d'intervention et de nuit, la semaine moyenne se situe autour des 36 heures.

Afin de pouvoir concrétiser l'application du nouveau modèle, l'entreprise a engagé 30 nouveaux chauffeurs. Les conducteurs assument un tiers des coûts du nouveau modèle par une légère réduction des jours de congé et une nouvelle grille salariale (droits acquis lors de l'introduction).

Le premier bilan est positif, le degré de satisfaction avoisine 80% et les absences ont chuté de 30%. D'autres entreprises sont déjà intéressées par le modèle tl.

Migration culturelle réussie aux tpf

Les sections SEV des Transports publics fribourgeois (tpf) vivent harmonieusement sous le régime de la fusion opérée en l'an 2000 entre les compagnies des bus de l'agglomération (TF) et des transports régionaux trains et bus Gruyère-Fribourg-Morat (GFM). Cela signifie pour tous les concer-

nés des rencontres sous le signe du respect, de la tolérance et de l'ouverture. Il y a parfois des clivages dans les intérêts et les requêtes des collaborateurs des bus urbains, régionaux ou des trains.

De par cette bonne collaboration des sections fribourgeoises, il a été possible de conclure une CCT avantageuse en vigueur depuis 2003. Il a également été possible de réduire le temps hebdomadaire à 40 heures.

Voyage sans direction

Les Ferrovie Autolinee Regionali Ticinesi (Fart) ont fait les gros titres de la presse à la mi-2004 suite aux changements à la tête de l'entreprise. Après le départ à la retraite du directeur, le conseil d'administration a choisi un candidat qui est rejeté par la ma-



majorité des actionnaires et les clients potentiels, à savoir la Confédération et le Canton. Le nommé retire finalement sa candidature et l'assemblée des actionnaires refuse de donner décharge au conseil d'administration. La situation se dégrade à ce point qu'au moment de mettre ce rapport social sous presse, le poste n'a même pas été remis au concours.

Le personnel souffre de ces attermolements car le traitement de ses requêtes est repoussé à une date ultérieure. Le SEV trouve toutefois au sein du conseil d'administration et dans la direction intérimaire des partenaires de négociation, garantissant ainsi que le personnel ne sera pas le perdant de cette vacuité directionnelle.

Réussites partielles pour les bus de l'agglomération de Coire

Le SEV négocie depuis 2003 avec les responsables de la SA des bus de la ville de Coire qui gère également le service de bus en Haute-Engadine sur des thèmes comme grilles-horaire, ou bonification de temps. Les longues discussions concernant les tours en Haute-Engadine, non conformes à la Loi sur la durée du travail (LDT), ont pu être conclues positivement. Une grande part des collaborateurs a reçu un crédit d'un jour (420 minutes). L'Office fédéral des transports (OFT) est également intervenu dans cette affaire. Des négociations sont actuellement en cours avec la SA des bus de l'agglomération de Coire sur un nouveau règlement du personnel. On ressent malheureusement peu d'enthousiasme à la conclusion d'une CCT. Ce qui nous amènera, pour l'année en cours, à de grands efforts de recrutement et à une forte augmentation du degré d'organisation afin que le droit de participation des collaborateurs devienne la règle.

Navigation

Plus de 20 entreprises de transports concessionnaires (ETC) exploitent en Suisse quelque 170 bateaux. La durée du travail du personnel de la navigation constitue, également pour la période rapportée, un des points sensibles du travail syndical.

Durée du travail

La décision du Département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication (DETEC) sur l'interprétation de la Loi fédérale sur la durée du travail (LDT) a été rendue en juin 2003. Le DETEC y qualifiait une durée du travail de 10 heures par jour comme limite maximale. Cette interprétation laisse perplexes les entreprises de navigation et le SEV. Durant des décennies, les sociétés de navigation ont bénéficié de conditions spéciales tolérant des dépassements sporadiques de la durée maximale du travail. Il est simplement obligatoire que le personnel concerné ou ses représentants acceptent ces conditions et que l'Office fédéral des transports (OFT) ait donné son accord. Il va sans dire que toutes les conditions de sécurité et de protection de la santé du personnel doivent être remplies.

Eu égard à la décision du DETEC, l'OFT demanda au printemps 2004 à toutes les entreprises de navigation de respecter les termes de la LDT et plus particulièrement la durée maximale du travail. Pour l'application de ces prescriptions, l'OFT ménage une durée d'introduction de 2 ans. En suite de quoi, plusieurs entreprises recourent mais en vain auprès du DETEC. Une révision de l'Ordonnance de la LDT est actuellement examinée. Il doit être clairement prescrit dans quels cas les sociétés de navigation peuvent dépasser la durée maximale du travail.

Le SEV se prononce fondamentalement pour une telle réglementation. Les sociétés de navigation encaissent durant la saison estivale la majeure partie des recettes de l'année. Ces recettes permettent également de payer un personnel engagé à l'année.



C'est la raison pour laquelle il accepte, dans un cadre déterminé, de travailler plus longtemps durant la haute saison.

Révision de l'Ordonnance sur la construction des bateaux (OCB)

Les représentants SEV des lacs et fleuves de Suisse ont pris part en automne 2003 et 2004 à la Journée de la navigation du SEV qui s'est tenue à Berne. Le thème central était la durée du travail mais les délégués ont pu se pencher également sur l'OCB et ses prescriptions d'application. L'ordonnance fixe les standards de sécurité à bord et d'autres aspects techniques, elle définit en outre les questions de formation et d'effectifs de l'équipage. Dans la mise en consultation, le SEV se prononce pour plus de moyens de sauvetage (gilets) à bord des bateaux. Afin que ces derniers puissent être distribués en cas de danger, le SEV souligne également que les effectifs de personnel doivent être suffisants à bord.

Transports à câbles

Les 650 chemins de fer à crémaillère et remontées mécaniques de Suisse revêtent une importance économique et touristique non négligeable. Leur fonctionnement préserve la viabilité des petites communautés locales dans les Préalpes et les Alpes. Ces entreprises emploient quelque 11 000 personnes qui veillent chaque année à la sécurité de 300 millions d'utilisateurs. Elles constituent le lien avec beaucoup d'autres postes, par exemple les quelque 4 000 emplois dans les écoles de ski ainsi que dans d'innombrables restaurants de montagne. Enfin, l'industrie hôtelière et le secteur du bâtiment profitent, eux aussi, des installations de transports touristiques.

Loi sur les chemins de fer à crémaillère et remontées mécaniques

Afin de remplir correctement leur rôle de moteur économique des régions décentralisées, les chemins de fer à crémaillère doivent pouvoir disposer d'un nombre suffisant de collaborateurs bien formés. Dans sa mise en consultation de la loi (elle doit être soumise en 2005 au Parlement), le SEV souligne le rôle-clé du personnel. C'est en règle générale le premier contact d'un client avec l'entreprise dans son rôle d'informateur et de conseiller ou d'aide pour résoudre les éventuels problèmes. Le personnel est garant de la gestion fiable et dynamique de systèmes d'une technicité exigeante. Le service des pistes et de sauvetage des domaines de sports d'hiver y ajoute un autre point fort. Le SEV exige du législateur qu'il prévoie suffisamment de personnel ayant la qualification requise pour faire fonctionner les installations et surtout pour les travaux d'entretien et de révision.

Enfin des apprentissages de branche

Dans cette branche également, on reconnaît le besoin de formation et de formation continue. L'Association des Remontées mécaniques suisses a décidé en septembre 2004 de créer un fonds de formation professionnelle pour le financement de deux genres d'apprentissages de branche. Ce qui répond enfin au travail préparatoire accompli par le SEV durant de longues années. A partir de 2006, le personnel desservant les installations pourra bénéficier d'une formation de 2 ans avec certificat d'employé spécialisé des remontées mécaniques et d'un apprentissage de 4 ans aboutissant à un certificat fédéral de capacité qui devrait garantir aux

apprentis l'accès à un plus large spectre d'activités. Le SEV continue d'accompagner très étroitement ce processus.

Une résolution bénéfique

Parallèlement, le SEV continue sa lutte contre les conditions de travail précaires dans les chemins de fer à crémaillères et remontées mécaniques, ou plus précisément contre les bas salaires et le travail sur appel payé à l'heure. Il a pu se rapprocher de ses objectifs au moyen d'une résolution qui a été acceptée lors du dernier congrès. Cette dernière exige que la Confédération et les cantons refusent leurs aides à l'investissement aux chemins de fer de montagne qui ne respectent pas les conditions d'engagement usuelles de la branche et n'appliquent pas les dispositions légales. Le secrétariat d'Etat à l'économie seco a réagi et écrit aux cantons que les demandeurs d'aide à l'investissement doivent s'engager par écrit à respecter les dispositions légales sur les conditions de travail.



Transports aériens

L'ancien fleuron de notre aviation, longtemps respecté et prospère, a été pris dans les turbulences et n'a mis que quelques années pour se retrouver au plancher. La cause est le changement des mentalités où la croissance à tout prix et la lutte concurrentielle deviennent les seuls objectifs. Les retombées pour le personnel sont amères: offres en trompe-l'œil, restructurations, coupes de capitaux, changements constants au sein des organes de direction. Les entreprises traditionnelles disparaissent et les nouveaux venus ne passent souvent pas le cap de l'annonce de leur création.



Un vol à travers les turbulences

Le SEV s'engage en février 2001 dans le domaine des transports aériens et plus précisément dans celui du personnel au sol. Il s'associe alors avec le syndicat GATA (Groundstaff Aviation Technics and Administration) dont les membres se prononcent en mars 2004 pour une complète intégration dans le SEV. Le nouveau-né SEV-GATA compte au sein de l'entreprise Swiss presque les deux tiers du personnel au sol organisé syndicalement.

Depuis la fondation de Swiss, le 31 mars 2002, il n'est pratiquement question que de spéculations sur l'avenir, de restructurations et d'amputations diverses. Les mots d'ordre sont: démantèlement, accroissement de la productivité, réduction des coûts, danger de manque de liquidités, sites d'exploitation, grandeur de la flotte, conclusion d'une alliance inter-entreprises, changements de positions leader, vente de Swiss ou délocalisation de parts de l'entreprise. C'est la flotte régionale assurant le trafic européen, où se joue une concurrence toujours plus acharnée avec les vols à bas prix, qui est touchée de plein fouet. Le travail syndical devient, en ces temps troublés, spécialement exigeant et diversifié.

Les plus importantes mesures de restructurations

Suite aux baisses de recettes, Swiss supprime en février 2003 700 emplois et réduit sa flotte à 112 appareils. La compagnie a commencé avec plus de 133 appareils comprenant respectivement 26 appareils longs et moyens courriers de l'ancienne Swissair et 12 000 employés dont 10 500 à plein temps. En mars 2003, Swiss décide une réduction du capital. Les liquidités et le capital se font rares, l'année précédente Swiss accusait une perte de près d'un milliard et pour l'année 2003 on prévoit un déficit. Afin de réduire les dépenses, l'entreprise ne commande que 30 nouveaux Embraer 170/195 au lieu des 60 prévus. Sans la réduction du capital, Swiss aurait sans doute dû déposer son bilan. Dans le cadre de son nouveau business-plan, Swiss supprime en juin 2003 3 000 autres emplois (en gros le tiers de ses effectifs). La flotte est réduite à 18 longs courriers, 21 moyens courriers et 35 appareils pour les vols de courte distance. En outre, des destinations sont supprimées surtout en Europe. But de l'exercice: économiser 1,6 milliard.

Après des spéculations qui durent des mois, Swiss annonce en septembre 2003 qu'elle va rejoindre l'alliance Oneworld. Une année plus tard déjà, elle se retire de cette union. La cause de la dissension était due aux programmes «Fréquence plus» de la British Airways. La décision de retrait est prise par le nouveau directeur de Swiss, Christoph Franz, ancien directeur de la Lufthansa, qui a remplacé André Dosé et repris les commandes.

C'est le personnel qui paye l'addition

Les réorganisations et suppressions d'emplois massives se répercutent sur le personnel en provoquant une tension psychique croissante. La barre de la flexibilité personnelle et du taux de productivité est sans cesse placée plus haut. En clair, cela veut dire: plus d'heures de travail, plus de déductions sociales, augmentation de la participation des employés aux frais des repas et du parking, moins de facilités de vol accordées, et ceci sans aucune augmentation générale de salaire.

La résiliation de la convention collective de travail (CCT) pour le personnel au sol





qui suit en septembre 2004 représente un autre coup bas. Il faut dire que la marge de manœuvre des réductions de prestations était de toute manière déjà très limitée. Cette CCT, négociée durant la dure période de constitution de Swiss, s'avère à peine plus clémente que le minimum légal. Les conditions d'engagement du personnel au sol sont en partie proches du minimum vital. En cas d'aggravation, l'attractivité des emplois proposés risque de chuter encore, signifiant des démissions en masse.

Réponse syndicale

Dans sa tâche, le SEV-GATA se concentre tout particulièrement sur le respect des contrats et règlements et sur l'élaboration d'un plan social. Les points forts sont constitués par une convention sur le travail de nuit par équipe et un contrat pour les employés à temps partiel. Le SEV-GATA informe continuellement les personnes concernées et le public sur l'avancée de ses travaux. Des actions de protestation sont parfois nécessaires afin de donner le poids voulu aux revendications. Un nombre croissant de membres viennent soutenir le comité du SEV-GATA dans ses actions.

Nouveaux domaines

Depuis quelques années, le SEV se trouve confronté (souvent involontairement) aux «Nouveaux Domaines» issus de la privatisation de certains secteurs des CFF. C'est la raison pour laquelle des membres SEV travaillent soudain pour de nouvelles entreprises. Il s'agit par exemple de la caisse maladie Atupri, de SECURITRANS AG, entreprise pour la sécurité des personnes et des installations dans les transports publics, de la communauté de formation login ou encore de la Caisse de pension CFF.

Le but du SEV est d'obtenir de bonnes conditions d'engagement et de travail pour ses membres dans ces nouvelles entreprises, ou du moins de les maintenir à niveau. Ceci n'est pas une mince affaire dans un environnement où la concurrence est rude et où une grande flexibilité est exigée.

Pour le SEV, cela signifie qu'il est parfois obligé d'utiliser de nouveaux moyens pour résoudre les conflits. En outre, les «Nouveaux Domaines» représentent aujourd'hui pour le SEV un nouveau terrain de recrutement.

Réorganisation chez Atupri

L'évolution dans le domaine de la santé a une influence directe sur les affaires d'Atupri, l'ancienne caisse maladie des CFF. L'introduction du nouveau tarif médical Tarmed et le changement de directeur ont entraîné une importante restructuration.

Pour les collaborateurs, cette réorganisation a engendré des changements au niveau des activités et des places de travail. Ceci a aussi occasionné des heures supplémentaires et des engagements le samedi ainsi que quelques licenciements. Des assemblées de membres demandent au SEV qu'il obtienne de la direction un adoucissement des conséquences de la restructuration. Les négociations piétinent, la direction d'Atupri résilie même momentanément la convention collective de travail (CCT). Cette dernière est à présent de nouveau en vigueur, sans changement notoire et sans durée limitée.

La restructuration a entraîné de nombreuses réactions de la part des assurés. Une grande majorité des membres SEV est en effet assurée auprès d'Atupri.

Développement de SECURITRANS

Le partenariat social avec SECURITRANS AG – une entreprise commune des CFF (51%) et de Securitas (49%) dont le siège principal est à Berne – continue à se développer de manière satisfaisante. Depuis la création de l'entreprise en 2001, des règlements ont été élaborés et mis en vigueur et les profils professionnels ont été adaptés aux conditions actuelles.



Une certaine inquiétude des collaborateurs a incité la mise en place de nouveaux points d'information. Plusieurs changements ont aussi eu lieu chez certains cadres, ce qui a aussi déstabilisé nos membres.

Une solution définitive n'a pas encore été trouvée concernant le transfert de tous les collaborateurs dans la même caisse de pension. Pour une minorité d'entre eux qui sont assurés auprès de la Caisse de pension CFF, il n'est pas garanti qu'ils soient entièrement couverts lors du libre passage.

Renouvellement de la CCT chez login

En tant que partenaire social de login, le SEV s'occupe avant tout du renouvellement de la CCT et des négociations salariales. Pour un renchérissement de 0,5 pour cent, les salaires de 2004 augmentent de 0,6 pour cent pour l'ensemble du personnel. Les adaptations salariales individuelles se basent sur la CCT. Le résultat des négociations salariales pour l'année 2005 est aussi positif. Désormais, l'employeur prend à sa charge la cotisation d'assainissement pour la caisse de pension, soit 1,5 pour cent du gain assuré. Les augmentations de salaires individuelles entraînent une hausse de la masse salariale de 1,3 pour cent.

En 2004, les partenaires contractuels sont aussi occupés à renouveler la CCT pour les 70 collaborateurs login. Comparée à l'actuelle CCT, la nouvelle est tout aussi bonne. Elle entre en vigueur en avril 2005.

Temps difficiles pour les collaborateurs de la CP CFF

Durant l'exercice, les collaborateurs de la Caisse de pension CFF (CP CFF) sont confrontés à une clientèle qui décharge son anxiété et sa mauvaise humeur sur le personnel parce qu'elle est inquiète de la sous-couverture de la caisse. La CCT reste inchangée. Des instruments efficaces pour la

participation et le devoir de négociations manquent. Un changement de la durée du travail est examiné à l'interne, puis finalement rejeté.

Libéralisation dans le trafic ferroviaire des marchandises

La première réforme des chemins de fer, en vigueur depuis le début de 1999, introduit en Suisse le libre accès au réseau européen bien avant l'Union Européenne (UE), mais selon son modèle.

Protection suisse contre le dumping

Le SEV et ses partenaires redoutent dès le départ que l'«open access» n'entraîne un dumping salarial et social. Pour parer à cette menace, ils prennent leurs précautions lors de la révision de la loi sur les chemins de fer (LCF). Le texte suivant est ancré dans l'Article 9:

Autorisation d'utiliser l'infrastructure

¹ L'utilisation de l'infrastructure d'une autre entreprise ferroviaire est soumise à l'autorisation de l'office.

² L'autorisation est délivrée aux conditions suivantes: (...)

e. les dispositions du droit du travail sont respectées et les conditions de travail usuelles dans la branche observées; (...)

de la menace que représentait le dumping social. Le Parlement a, dès lors, veillé à ce que, dans ces deux secteurs, l'accès au marché ne dépende pas uniquement du respect de la réglementation du travail, mais également des conditions de travail propres à chaque branche (art. 6 al. 1^{er} let. c de la loi sur les télécommunications; art. 9 al. 1^{er} let. e de la loi fédérale sur les chemins de fer).

A l'heure actuelle, les responsables et le personnel des trois plus importantes entreprises que sont les CFF, la Poste et Swisscom dans leurs secteurs d'activité respectifs sont en train de négocier de nouvelles conventions collectives. Ces dernières serviront de référence pour définir les nouvelles conditions de travail dans chacune des branches concernées. (...)

En 2004, la réalité montre toutefois que les pratiques du Conseil fédéral et de son Office fédéral des transports (OFT) sont bien loin de leurs déclarations d'alors. L'OFT déclare même que l'article en question de la LCF ne s'applique qu'aux entreprises de chemins de fer qui ont leur siège en Suisse et pas à celles qui ont leur siège dans un pays de l'UE. Ces dernières seraient autorisées à circuler sur le réseau suisse grâce à l'accord bilatéral sur les transports. L'OFT ne veut pas comprendre que sa façon d'appliquer la loi porte préjudice aux chemins de fer suisses par rapport aux étrangers.

Controverses sur l'accès au réseau

Le conflit éclate au grand jour lorsque, au début de l'année 2004, CFF Cargo envisage de circuler sur sol helvétique avec du personnel engagé aux conditions de l'étranger. La Suisse est un pays cher. Les salaires suisses sont donc en conséquence aussi plus élevés que ceux des pays voisins. En août, BLS Cargo annonce que dès le mois de septembre, des trains Railion (filiale de la DB) circuleraient en direction de Erstfeld avec du personnel Railion à bord mais sous pavillon BLS. Le SEV proteste. Il demande à l'OFT, de concert avec la direction du BLS, de donner la définition du terme «conditions de travail usuelles de la branche» de la LCF.

Quelle que soit finalement la réponse de l'OFT, le SEV est maintenant persuadé qu'il est urgent de conclure des conventions collectives de travail (CCT) pour l'ensemble du territoire, par exemple ici, pour les chemins de fer à voies normales. Il est bien clair qu'une telle CCT-cadre n'atteint son objectif que si elle est étendue obligatoirement à l'ensemble de la branche.

Lors du comité fédératif du 11 mai 2004, le problème que représente l'autorisation de l'accès au réseau est soulevé. Les participants sont d'accord pour dire qu'il s'agit là d'un thème qui occupera le SEV et les cheminots durant la prochaine décennie. En effet, si les salaires et les conditions d'engagement d'un groupe professionnel venaient à se détériorer à cause de la sous-enchère, tous les autres groupes professionnels et le secteur des transports publics en général en feraient forcément les frais.

Ouverture du réseau au niveau européen

La libéralisation à grande échelle doit, selon l'UE, améliorer le transfert du trafic marchandises de la route au rail. Pour cette raison, elle a préparé une nouvelle réglemen-



tation détaillée des conditions-cadres sur les «paquets ferroviaires».

Le premier paquet de l'UE, qui ne concerne que le trafic ferroviaire marchandises, doit être transposé jusqu'au 15 mars 2003 dans le droit national des Etats membres. A partir de cette date, un tiers du réseau ferroviaire marchandises de l'UE doit être ouvert à la concurrence internationale (transfrontalière). Celle-ci ne doit toutefois pas entraîner de dumping social, ni prêter la sécurité, avertit le SEV. Il souligne encore sa revendication au moyen d'une action qu'il organise dans les gares de Mutenz et de Chiasso avec quatre autres syndicats d'Allemagne, de France et d'Italie. Les entreprises traditionnelles de chemins de fer, telles les CFF, la DB, la SNCF ou encore les FS, qui offrent toutes des prestations sociales correctes et respectent les normes de sécurité, reçoivent un label de qualité. Les locomotives des trains marchandises de ces entreprises sont munies d'un autocollant mentionnant que leur convoi respecte les normes sécuritaires et sociales.

Autres démarches visant une libéralisation dans l'UE

Avant même que le premier paquet ferroviaire n'ait été transposé dans tous les Etats membres et que le deuxième ne soit définitivement adopté, la Commission européenne présente en mars 2004 le troisième paquet. L'influence des deux premiers paquets sur la qualité, la quantité, la sécurité ou encore les conditions de travail dans le secteur du trafic ferroviaire marchandises n'a donc pas pu encore être mesurée. Avec ce troisième paquet, la commission veut libéraliser jusqu'en 2010 le trafic voyageurs international.

La Fédération Européenne des Travailleurs des Transports (ETF), dont le SEV fait aussi partie, réagit vite. Elle demande au législateur européen de séparer les contenus de ce troisième paquet. Il faut refuser de changer la directive sur la libéralisation du trafic voyageurs international. Par contre, la directive pour la certification du personnel des trains est prioritaire et doit être traitée de toute urgence, car une libéralisation sans législation sociale fait le lit de la sous-enchère sociale et sécuritaire.

Licences pour mécaniciens de locomotive et interopérabilité

Les partenaires sociaux européens de la branche ferroviaire (Communauté Européenne du Rail CER et ETF) perçoivent le danger de dumping depuis longtemps. En octobre 2003, ils s'accordent pour adopter un permis de conducteur de locomotive européen ainsi que des conditions de travail pour le personnel roulant dans des transports transfrontaliers (interopérabilité). 32 compagnies de chemins de fer européens sont membres de la CER, dont les CFF et le BLS. Le permis de conducteur de locomotive garantit des standards minimaux européens communs en matière de santé et de qualification et facilite l'interopérabilité des

collaborateurs. Les conditions d'engagement négociées pour ce personnel (surtout les temps de conduite et de repos) posent les conditions minimales au niveau européen, qui doivent être concrétisées par une directive de l'UE. Il s'agit-là d'une garantie pour la protection de la santé et la sécurité du trafic et d'une barrière contre le dumping social. Son champ d'application s'étend aux entreprises de chemins de fer des Etats de l'UE (avec certificat de sécurité et permis d'exploitation), aux pays candidats de l'UE et aux Etats de l'Espace économique européen. Il s'agit ici d'accords historiques. Pour la première fois, des partenaires sociaux européens s'accordent pour mettre en place des standards minimaux dans leur secteur. Les autorités de l'UE sont maintenant priées de transformer ces accords en une directive et de veiller à son application.

L'accord sur les conditions de travail vise les nouvelles entreprises ferroviaires qui se pressent sur le marché. Cette concurrence ne doit pas porter atteinte aux entreprises traditionnelles. L'accord n'est qu'une base minimale pour l'interopérabilité. Il n'empêche pas que d'autres dispositions plus favorables soient appliquées ou introduites. Mais il ne justifie en aucun cas une régression sociale pour le personnel ferroviaire, que ce soit dans le pays même ou dans le cadre de l'interopérabilité.

CFF Cargo profite de la libéralisation

CFF Cargo veut s'imposer en tant qu'entreprise de transport ferroviaire de marchandises européenne à part entière. Dans ce but, elle utilise pleinement l'ouverture du réseau européen des marchandises pour concurrencer sur leur propre territoire les géants que sont Railion (filiale de la DB) et Trenitalia Cargo (la division marchandises des FS). La mise en œuvre de cette stratégie s'est concrétisée par la création des deux filiales de CFF Cargo. SBB Cargo Deutschland, filiale allemande de CFF Cargo créée en juin 2002. Elle fait déjà circuler jusqu'à 90 trains par semaine sur l'axe Ports de la Mer du Nord - Cologne - Bâle, ainsi qu'en direction de l'Italie, en collaboration avec la maison mère CFF Cargo. En janvier 2003, SBB Cargo Italia est fondée. Son siège est à Gallarate en Lombardie et CFF Cargo en détient le 100%. Des trains circulent déjà régulièrement dans le nord de l'Italie sous la régie de SBB Cargo Italia.

Pour le SEV, il s'agit d'un véritable changement de paradigme. Notre champ d'action ne se limite plus au territoire national mais s'étend au-delà des frontières nord et sud de notre pays. Les deux filiales de CFF Cargo possèdent leur propre personnel de conduite. La question des conditions de travail de ce personnel concerne les syndicats nationaux. Cependant, nous sommes en contact permanent avec eux. De bonnes conditions de travail à nos frontières sont le meilleur garant contre la sous-enchère sociale.

Politique contractuelle

La négociation de conventions collectives de travail (CCT) constitue le noyau du travail syndical. La CCT consolide les emplois et rend les conditions d'engagement et de travail transparentes. Le SEV inclut toujours les membres concernés dans ses négociations. Ces derniers doivent accepter les termes du contrat avant qu'il soit signé. Plus de 30 entreprises de transports sont partenaires contractuels du SEV. Durant la période rapportée, le SEV a négocié ou renouvelé 16 CCT. Pour 5 CCT, les négociations sont en cours ou interrompues.

CCT conclues

Auto AG Schwyz

Une CCT pour 50 collaborateurs de Auto AG Schwyz (AAGS) a pu être négociée et signée après de dures tractations. Les conditions d'engagement existantes ont été reprises dans la nouvelle CCT qui est entrée en vigueur au 1.1.2004 et résiliable au plus tôt pour le 31.12.2006.

La CCT AAGS doit constituer la base d'une CCT-cadre cantonale pour les chauffeurs de bus, analogue à celle du personnel des bus et du trafic d'agglomération dans le canton de Berne. Le chemin restant pour la conclusion de cette CCT-cadre s'avère toutefois comme une longue traversée du désert. Il manque encore aux employeurs les structures contractuelles. D'autre part, les entreprises du canton de Schwyz ne sont de loin pas toutes membres du SEV. Un grand effort de recrutement s'impose.

Automobilverkehr Frutigen-Adelboden

Sur la base de la CCT-cadre du personnel des bus et du trafic d'agglomération dans le canton de Berne, le SEV a conclu en juillet 2004 avec la compagnie Automobilverkehr Frutigen-Adelboden une CCT d'entreprise à durée indéterminée. La CCT couvre quelque 30 employés. Les apprentis et les membres de la direction sont hors du domaine d'application. Les salaires et la durée du travail seront adaptés rétroactivement au 1^{er} janvier 2004. De nouvelles prescriptions concernent le lieu de service et les allocations. Une autre nouveauté sera le schéma salarial pour les 20 chauffeurs.

Chemins de fer «ASM»

Les quelque 150 employé(e)s de Aare Seeland mobil (ASM) sont au profit d'une CCT depuis le 1^{er} janvier 2005. Cette CCT est résiliable au plus tôt le 31 décembre 2007 et elle inclut également les chemins de fer de Ligerz-Tessenberg qui ont rejoint depuis peu ASM.

En plus d'améliorations pour la gratification d'ancienneté et le paiement du salaire en cas de maladie (à 100% durant 2 ans), une nouvelle spécialité prévoit qu'une semaine de congé de paternité peut être né-



gociée. Les employés des bus d'ASM étaient déjà au bénéfice d'une CCT.

Deutsche Bahn AG

Les employés de la compagnie Deutsche Bahn AG (DB AG) travaillant sur le réseau ferroviaire allemand et dans les régions suisses de Bâle et Schaffhouse, et qui résident en Suisse, sont organisés au sein du SEV depuis 60 ans.

L'accord tarifaire datant de 1982 (équivalent à une CCT) a été totalement réévalué lors de plusieurs rondes de négociations et finalement signé par le SEV et la DB AG le 15 novembre 2004 à Francfort. Ce nouvel accord tarifaire assure aux collaborateurs les conditions d'engagement existantes et prend en compte le coût de la vie en Suisse. Les fonctionnaires ne sont pas touchés par cet accord car leurs conditions d'engagement relèvent directement des anciens biens ferroviaires de la DB.

elvetino

La CCT conclue avec la filiale des CFF, elvetino, contient une série de points qui, du point de vue syndical, laissent à désirer. Il n'a pas été possible que les stewards des railbars reçoivent le salaire minimal de l'hôtellerie. Raison pour laquelle les partenaires contractuels (SEV, Unia et Hotel & Gastro Union) n'ont signé une CCT que pour une année. Les nombreuses rondes de négociations de 2003 et 2004 ont toutefois permis d'atteindre des améliorations substantielles dans le domaine des salaires, ce qui constitue pour l'entreprise une dépense considérable. Mais les salaires restent malheureusement tellement bas qu'ils ne couvrent souvent même pas les besoins minimaux.

En collaboration avec Unia, le SEV organise des séances d'information pour le personnel et réceptionne de ce fait beaucoup de requêtes. Concrètement, ces débats ont abouti, entre autres, à l'introduction en 2005 d'une commission du personnel (CoPe) chez elvetino. Plusieurs groupes professionnels y sont représentés, dont le personnel des trains de nuit.

FUNIC

FUNIC résulte de la fusion des deux transports à câbles Bienne-Evilard et Bienne-Macolin. Les conditions d'engagement des quelque 15 collaborateurs ont été négociées dans le cadre d'une CCT. Cette dernière a vu le jour après d'intensives et loyales négociations. L'entrée en vigueur a été fixée au 1.1.2004 avec résiliation au 31.12.2005 au plus tôt. Parallèlement à l'introduction de la semaine de 41 heures grâce à une semaine supplémentaire de vacances, le paiement du salaire en cas de maladie ou d'accident (100% durant 2 ans) constitue une victoire importante de ces négociations.

login

Les syndicats et la Communauté de formation login ont conclu une nouvelle CCT pour quelque 70 collaborateurs. Il s'agit du renouvellement du contrat existant. Les nouveautés les plus marquantes sont un système salarial complètement revu avec des salaires minimaux augmentés et pas de perdants ainsi que des indemnités de résidence. La durée du travail est de 39 heures par semaine. La nouvelle CCT entre en vigueur au début avril 2005 et n'est pas résiliable avant fin 2007.



MGB

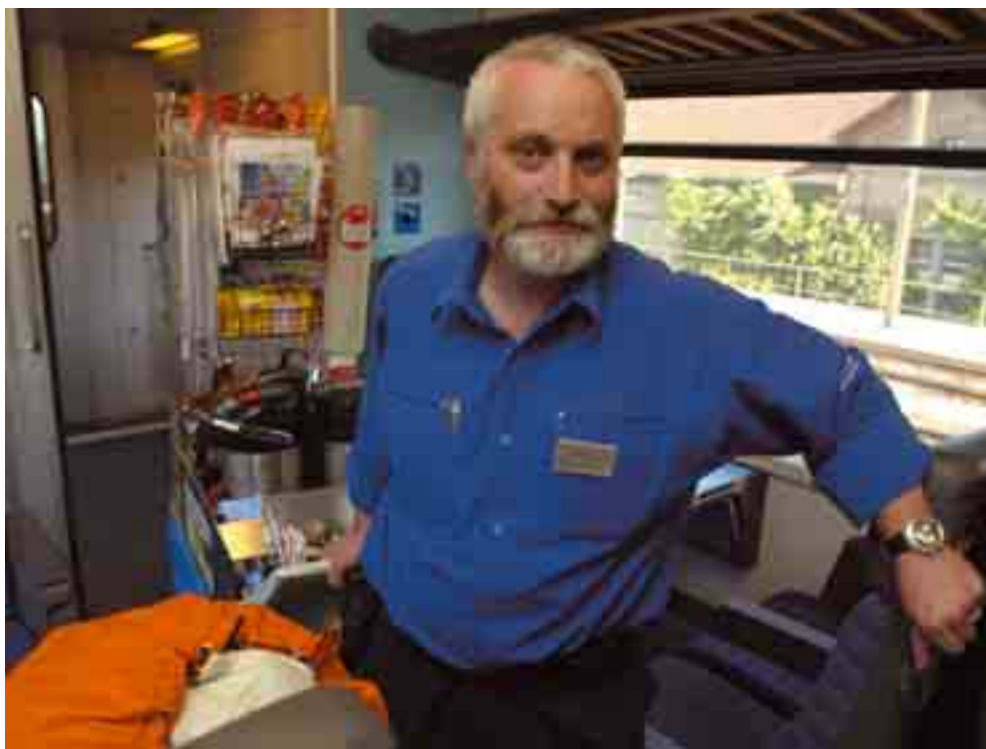
Les chemins de fer Matterhorn-Gotthard (MGB) et les organisations syndicales ont signé en décembre 2004 à Brigue le nouveau contrat de travail d'entreprise pour les collaborateurs. Il est entré en vigueur au 1.1.2005 et vaut pour 3 ans. Tous les employés, du cadre le plus haut placé à l'apprenti, donc quelque 500 collaborateurs des MGB, sont soumis à ce contrat de travail d'entreprise à durée indéterminée.

Le contenu du contrat se fonde sur le nouveau règlement du personnel et le système salarial des MGB. Ses éléments-clé sont la durée de travail annuelle flexible, une semaine de vacances en plus pour tous les collaborateurs, l'introduction d'une réglementation d'ancienneté de service et un système salarial tenant compte de la performance se basant sur l'évaluation du personnel.

RBS

En septembre 2004, le SEV et les transports régionaux Berne-Soleure (RBS) signaient une CCT pour le personnel des trains et des trams. Ce contrat se base sur les conditions d'engagement existantes avec une durée de 41 heures hebdomadaires. Les nouveautés les plus importantes sont des salaires minimaux réadaptés, des négociations salariales chaque année et des allocations améliorées. La CCT est entrée en vigueur au 1.1.2005 et vaut jusqu'à la fin 2007.

Les quelque 50 employés du domaine des bus des RBS sont depuis le début de 2003 au profit d'une CCT séparée. Ainsi, à partir de 2005 et pour la première fois dans l'histoire des RBS, les 350 collaborateurs sont regroupés dans une CCT, à l'exception toutefois des cadres les plus élevés, des apprentis, stagiaires et employés temporaires.



la signature de la CCT entre les représentants du personnel et CFF Cargo. Il s'agissait en l'occurrence d'un renouvellement du contrat existant. Sa durée va du 1.1.2005 à fin de 2006. Comme points les plus importants, on peut retenir la protection contre le licenciement, le salaire et la durée du travail.

On a pu maintenir qu'aucun employé des CFF ne peut être licencié pour cause de restructuration ou pour des raisons économiques. L'entier du contrat social, sans exception, a été repris dans la nouvelle CCT.

Personne ne perd ne serait-ce qu'un franc dans l'application du nouveau système salarial. Ce nouveau système est plus transparent et plus simple. En outre, il ne comporte pas de composante salariale négative (malus).

Avec le nouveau modèle annuel de répartition du temps de travail, nous sommes arrivés à un compromis qui accorde aux collaborateurs une semaine de vacances supplémentaire. Sur la base de la semaine de 39 heures, le temps de travail annuel s'élève de 1950 à 2000 heures (en moyenne 1 h. de plus par semaine). Cette croissance est pratiquement compensée par la semaine supplémentaire de vacances.

Pendant les négociations, les CFF ont voulu réduire les commissions de personnel (CoPe) et les remplacer par des professionnels à plein temps. En accord avec les CoPe – qui ont toujours été de bons partenaires – le SEV a pu y remédier avec succès. Dès janvier 2005, les membres CoPe à temps partiel continuent à représenter professionnellement les intérêts de tous les collaborateurs soumis à la CCT.

Les élections CoPe du niveau division ont eu lieu à fin septembre en assurant la continuation du travail de la CoPe. Ce sont en grande partie les membres en place qui reprennent un nouveau mandat. Les postes vacants ont été repourvus avec des collègues du SEV.

Fondation CFF Historic

Les CFF ont créé la fondation CFF Historic pour la préservation de leur héritage historique. En novembre 2003, il a été possible de conclure pour le personnel de la fondation une CCT innovatrice de même niveau que celle des CFF SA. La CCT a été renouvelée durant la période rapportée et le résultat est quantitativement et qualitativement maintenu.

tpf

Les Transports publics fribourgeois (tpf) et les organisations syndicales ont conclu pour quelque 550 employés une CCT progressiste. Il s'agit d'une percée au niveau national qui met sur pied d'égalité les différents métiers des transports publics. Les mêmes conditions d'engagement valent pour le personnel des chemins de fer, des bus, pour les lignes de l'agglomération ou régionales, tous secteurs confondus.

La convention garantit la semaine de 41 heures, un système salarial qui se base sur les années de service, de bonne prestations salariales en cas de maladie ou d'accident et 16 semaines de congé maternité. Elle comprend en outre des prescriptions concernant la formation continue et la participation dans l'entreprise. La CCT entre en vigueur rétroactivement le 1.1.2003 pour une durée de 3 ans. Les co-signataires sont d'avis que cette CCT devrait être prise comme référence pour tous les transports publics du canton de Fribourg.



RegionAlps

La direction de RegionAlps SA et les organisations syndicales ont signé en décembre 2004, après 6 mois de négociations, la première CCT des transports publics en Valais. Elle comprend une durée hebdomadaire du travail de 40 heures en moyenne avec une semaine supplémentaire de vacances et la protection contre les licenciements en cas de restructuration. La CCT est entrée en vigueur au 1.1.2005 pour une durée de 4 ans et pourrait tout à fait servir de base pour une CCT-cadre cantonale valaisanne des transports publics. RegionAlps emploiera environ 40 mécaniciens de locomotive.

RM

En décembre 2003, après des négociations ardues mais constructives, un contrat de travail d'entreprise a été conclu avec les transports régionaux du Mittelland SA (RM). Si la durée du travail reste à 41 heures par semaine, il a été possible d'améliorer les vacances. Les prochaines négociations doivent se pencher sur les gratifications d'ancienneté, le salaire, les congés, les allocations et la participation. Le contrat couvre 550 collaborateurs et est entré en vigueur au 1.1.2004.

CFF et CFF Cargo

Dix rondes de tractations coriaces et quelques interruptions ont été nécessaires à

Chemins de fer de Trogen

Des conditions d'engagement claires sur la base d'un contrat de travail d'entreprise ne vont pas (encore) de soi en Suisse orientale. Seules quelques petites entreprises de transports ici et là ont le courage de faire le pas. Les Chemins de fer de Trogen sont heureusement de celles-là. Des négociations expéditives ont permis de transposer les conditions d'engagement existantes en termes de contrat de travail d'entreprise. Le partenariat social s'en trouve renforcé et les repères intérieurs et extérieurs sont posés afin que même durant ces temps difficiles le personnel soit respecté. Celui-ci s'attend à ce que cette notion de respect soit conservée pour la collaboration prévue dès 2005 jusqu'à la fusion avec les 4 chemins de fer appenzellois.

CCT en négociation

Atupri

Atupri, l'ancienne caisse maladie des CFF, résilie sa CCT en juin 2003. Il s'agit sans doute d'une réaction d'humeur par rapport à la participation du SEV à la restructuration complète de l'entreprise. Or, quelques mois plus tard, cette CCT est signée et remise en vigueur pour une durée indéterminée.

Quelque 130 collaborateurs y sont soumis et les améliorations à faire concernent le domaine des négociations salariales, les procédures d'arbitrage et la participation pour l'élaboration d'un nouveau système salarial ou lors de restructurations.

BLS / RM

Alors que toutes les parties étaient d'accord pour la conclusion d'une CCT pour les chemins de fer BLS du Lötschberg et que la première ronde des négociations était fixée, la décision de fusion entre le BLS et RM est tombée en février 2004. Les travaux pour la CCT BLS ont de ce fait été arrêtés et reprendront dans l'optique d'une entreprise fusionnée. Les bases en seront, d'une part,

la CCT RM actuelle et, d'autre part, les prescriptions générales pour contrat de travail et toutes les réglementations y relatives du BLS.

Ces négociations CCT s'annoncent difficiles et délicates. Cette convention doit régler les conditions d'engagement pour les collaborateurs de la deuxième entreprise suisse de transports publics, lesquelles sont soumises à une rude concurrence.

Zentralbahn

L'élaboration d'une CCT pour la Zentralbahn (ZB) – une fusion des chemins de fer du Brünig et de Luzern-Stans-Engelbergbahn (LSE) – est spécialement difficile, les objectifs de l'entreprise et ceux des syndicats étant diamétralement opposés depuis le début des négociations.

Vers la fin 2004, il a été décidé de redémarrer le projet avec une nouvelle équipe. La direction de la ZB désire une CCT aussi simple que possible. Mais la CCT doit reprendre les conditions d'engagement existantes, comme le souligne une note de protestation du personnel adressée au comité directeur.

Il reste que les trois quarts des employés restent soumis à la CCT CFF tant qu'une CCT ZB n'entrera pas en vigueur. Pour les quelque 70 collaborateurs des LSE, c'est leur CCT qui reste valable.

Entreprises de transports publics de Zoug

Le SEV et les entreprises de transports publics de la région zougnoise ne s'accordent pas sur ce qui doit être négocié pour la CCT. La direction a de ce fait interrompu temporairement les négociations. La direction de l'entreprise et le conseil d'administration sont d'avis que la CCT ne forme qu'un cadre général pour les conditions d'engagement. Le détail devant être réglé ensuite de manière interne et hors CCT. Le SEV et les sections concernées exigent, par contre, que le salaire et la durée du travail soient réglés définitivement par la CCT. D'autre part, l'assemblée des membres conforte le SEV dans l'idée que la conclusion d'une CCT s'impose.

Swiss

Compte tenu de la situation précaire de Swiss, le syndicat SEV-GATA se prononce en faveur d'une augmentation temporaire d'une heure de la durée du travail hebdomadaire (selon la CCT 41 heures). La CCT Swiss pour le personnel au sol est en vigueur depuis avril 2002 et jusqu'à fin mars 2005. Dès son avènement, le nouveau chef de Swiss, Christoph Franz, proclame une nouvelle ère CCT. Il veut résilier toutes les CCT de Swiss afin de baisser les coûts et d'harmoniser les conditions d'engagement des différentes catégories professionnelles. Le 28 septembre 2004, il résilie la CCT Swiss pour le personnel au sol.

SEV-GATA n'a rien contre une harmonisation des conditions salariales (p. ex. répartition des cotisations d'assurances sociales). Par contre, il ne voit aucune possibilité de baisser les coûts du personnel au sol, les dispositions de la CCT n'étant que très peu au-dessus des dispositions légales. Au contraire, le personnel au sol a besoin de rattraper les autres catégories professionnelles et de disposer de conditions d'engagement correctes. Les négociations s'annoncent rudes.



Economies à tous crins

Toutes les discussions qui tournent autour des économies à faire commencent et finissent toujours de la même manière: en décembre 2001, le peuple acceptait à près de 85% le frein à l'endettement. Des mesures d'économies doivent de ce fait être entreprises de manière massive afin d'équilibrer au plus vite les comptes de la Confédération.

Le nouveau ministre des finances, Hans-Rudolf Merz, élu le 10 décembre 2003, signale que trois domaines doivent tout particulièrement faire l'objet de coupes budgétaires car on y observe la plus grande croissance des coûts. Il s'agit des secteurs de la formation et de la recherche, du domaine social et des transports.

Mesures d'économies de la Confédération

Or, sans même prendre en compte que la nation s'est nettement prononcée contre la 11^e révision de l'AVS et, partant, contre un démantèlement de l'AVS, les grands argentiers de la nation poursuivent leur cours sans sourciller.

Un allègement budgétaire suit l'autre avec comme objectif de réduire de 5 milliards de francs les dépenses annuelles.

Le secteur des transports est durement touché. Les transports publics sont anormalement pénalisés et réduits. En voici les grandes lignes: suppression de l'aide fédérale aux CFF Infrastructure d'un montant de 303 millions ou 5%, coupes dans l'aide fédérale aux transports régionaux qui doit baisser d'après son taux actuel de 69 à 50% en moyenne, suppression de l'exonération de la taxe sur les hydrocarbures pour les bus des ETC et les compagnies de navigation.

Que le SEV et que l'Union syndicale suisse et d'autres associés s'élèvent contre ces coupes budgétaires va sans dire. Les coupes budgétaires dans les transports publics constituent des auto-goals. Cinq millions de passagers en moyenne utilisent quotidiennement les transports publics où œuvrent quelque 56 000 collaborateurs. Les coupes budgétaires dans ce secteur d'utilité publique ne font que des perdants: l'offre s'amenuise, les entreprises perdent des clients lorsque la chaîne des TP est rompue ou lorsqu'elles doivent augmenter leurs prix, les commerces locaux sont eux-mêmes dépendants du passage et de la facilité d'accès. Les usagers de la route y perdent également car les voies de circulation sont plus encombrées et plus dangereuses, le personnel des transports publics perd des emplois et les conditions d'engagement et de travail se durcissent. L'environnement, enfin, en pâtit également.

La position du SEV par rapport aux mesures d'économies est renforcée par une étude d'Infras concernant l'enjeu économique dont il est question ici. En effet, les transports publics représentent 33 milliards de francs ou 7,8% du produit indigène brut. Outre cela, quelque 303 000 emplois à plein temps sont dépendants du fonctionnement des transports publics nationaux.

Non au paquet fiscal

Compte tenu du déficit de la Confédération, le Conseil fédéral a décidé d'un programme d'économies drastiques. Parallèlement, la



majorité bourgeoise du Parlement fédéral ficelait un paquet d'allègement fiscal, qui profiterait entre autres aux propriétaires immobiliers. Cet allègement signifie une perte majeure pour la Confédération, les cantons et les communes.

Les bas revenus n'étant pas touchés par ces allègements fiscaux, les organisations syndicales ont lancé un référendum contre le texte proposé. La majorité des cantons a lancé également un référendum cantonal car ce manque à gagner forcerait beaucoup de cantons à de nouvelles mesures d'économies. Le 16 mai 2004, le peuple rejette avec force le paquet fiscal (presque 66% de non), ce qui est sans conteste une victoire syndicale et un succès des cantons.

Partenariat dans le trafic régional

La Suisse compte plus de 100 entreprises de transport ayant droit à des subventions. Des petites et moyennes entreprises et les CFF. C'est beaucoup pour un marché, somme toute, extrêmement limité. Une soudaine vague de fusions toucha en 1997 les entreprises de chemins de fer locales. Réaction logique à la compétition qui devient la règle en 1996 dans les transports publics régionaux. Ce nouveau partenariat se concrétise sous diverses formes. Des petites entreprises de chemins de fer fusionnent pour couvrir une région (p. ex. le trafic régional Mittelland (RM), les chemins de fer «Südostbahn» ou Matterhorn Gotthard). Ou alors, il peut s'agir d'entreprises régionales qui s'engagent dans une nouvelle collaboration avec les CFF (p. ex. le BLS). Ou enfin, certaines entreprises fondent avec les CFF une entreprise régionale de trans-

ports (p. ex. RegionAlps) et les CFF mettent dans la corbeille des mariés une partie de leur réseau ferroviaire.

Les objectifs de ces collaborations sont de promouvoir la qualité des services en diminuant les coûts d'exploitation. En règle générale, le SEV préfère une collaboration sensée à une concurrence débridée qui se joue en grande partie sur le dos du personnel. La concurrence dégrade le système des transports publics tout entier. Lors

Lombardia) au Tessin et de la «Zentralbahn» en Suisse centrale. Le SEV est extrêmement préoccupé par l'évolution du TVR. Il communique clairement aux CFF son opposition aux privatisations. Et au cas où celles-ci s'avéraient incontournables, la convention collective de travail (CCT) des CFF doit servir de base aux négociations des conditions d'engagement dans la nouvelle entreprise. Compte tenu de l'actuel déve-



d'évaluations ou d'accompagnement d'associations d'entreprises, les critères primordiaux du SEV sont la sécurité et la qualité de l'emploi ainsi que les conditions salariales et d'engagement.

Stratégie des CFF pour le trafic voyageur régional

Dans le trafic voyageur régional (TVR), les CFF sont confrontés à d'autres problèmes que dans le trafic voyageur longue distance. Ce dernier n'est pas privatisé et financièrement il couvre ses frais. Le TVR, subventionné dans une large mesure par les collectivités publiques, en est réduit à la concurrence. Presque toutes les durées des concessions arrivent à échéance à la fin de l'actuelle décennie. La pression concurrentielle et les mesures d'économies du secteur public ont contraint les CFF à repenser leur stratégie du TVR. Les coûts d'exploitation doivent être diminués, donc ils externalisent dans de nouvelles succursales régionales et privatisent des parts du TVR. Une privatisation est censée rapprocher l'entreprise des usagers. Les CFF prévoient ainsi une meilleure gestion des coûts par une organisation et une planification simplifiées.

C'est sur cette toile de fond que les CFF ont créé trois nouvelles entreprises. Il s'agit de RegionAlps en Valais, de TiLo (Ticino-

loppement du TVR, le SEV se voit dans l'obligation de négocier avec les CFF des normes standard pour les conditions d'engagement. Il veut empêcher d'une part une régionalisation des salaires et, d'autre part, le début d'une spirale d'abaissement des coûts qui se répercute négativement sur les conditions de travail. C'est la raison pour laquelle des discussions sont en cours depuis le début de l'année avec la Division Voyageurs des CFF sur le développement de nouveaux profils professionnels, tout particulièrement pour le personnel roulant.

RegionAlps

Cette société est le fruit d'une association entre les CFF et la compagnie valaisanne TMRSA. Cette dernière fournissait déjà des prestations de TVR sur le réseau CFF entre Saxon et St-Maurice. Elle possède 30% et les CFF 70% du capital de RegionAlps. Chargée de tous les transports régionaux entre Brigue et St-Gingolph et de Martigny à Orsière, elle devra employer à terme 40 mécaniciens de locomotive régionaux. Les premiers engagements ont eu lieu et la formation a commencé.

Le SEV a négocié une CCT avec RegionAlps. Le but du syndicat était d'avoir des



conditions de travail équivalentes à celles des CFF. Aujourd'hui nous pouvons dire que c'est chose faite, tant du point de vue de la durée du travail (40 heures et une semaine de vacances supplémentaire), même si pour des raisons liées à l'exploitation TMR nous avons gardé la semaine de 6 jours, que du point de vue des salaires puisque ceux-ci ne sont que légèrement inférieurs à ceux des Z 140 des CFF (environ 4% de moins). Cette différence nous semble acceptable compte tenu des paramètres régionaux.

TiLo

TiLo est une société suisse commune appartenant aux CFF et à Trenitalia pour 50% chacun. Il s'agit d'une nouvelle société dont le but est de fournir des prestations de transports régionaux au Tessin et plus tard en Italie du Nord afin d'augmenter les parts de marché du rail notamment en trafic régional transfrontalier. Le siège de la compagnie se trouve à Chiasso. Elle va engager son propre personnel de conduite. Dans ce but, le SEV est actuellement en négociations pour une CCT. Celle-ci devrait être signée avant l'été 2005.

Zentralbahn

La «Zentralbahn» est en fonction depuis le début 2005 entre Lucerne-Engelberg et Lucerne-Interlaken, donc au total sur plus de 170 km. Cette entreprise a vu le jour suite à la fusion des chemins de fer CFF du Brünig et de la compagnie Lucerne-Stans-Engel-

de la fusion en mai/juin 2004. Le tempo s'est toutefois ralenti en décembre 2004 où il était communiqué que la fusion était repoussée d'une année au maximum. Divers point encore en suspens devant être traités avec tout le soin et toute la transparence voulus. Le SEV a créé un groupe de travail pour accompagner le processus de fusion. Par ce biais, il est informé sur les décisions, il peut exprimer ses points de vue et demander que des changements soient entrepris.

Pas d'alliance entre RBS, BERNMOBIL et PostAuto

Barbara Egger-Jenzer, directrice des transports bernois, informait officiellement les syndicats en avril 2004 de la fusion prévue des transports régionaux Berne-Soleure RBS, BERNMOBIL et PostAuto Bern. Le SEV a accusé réception de cette information et demandé que la nouvelle entreprise signe une CCT pour l'ensemble du personnel. Il ne saurait, en effet, accepter une dégradation des conditions d'engagement et de travail. Les travaux préparatoires de la fusion ont été stoppés début juin pour cause de complexité des obstacles qui, selon une analyse approfondie, ne pouvaient être surmontés en un court laps de temps.

Les AB reprennent la direction des FW

Après la débâcle des chemins de fer Mittelthurgaubahn (MThB), la petite entreprise ferroviaire de Frauenfeld-Wil (FW) doit, presque à huis clos, trouver une nouvelle



ventions du SEV, les premières négociations sont entreprises. Le point d'achoppement est la demande d'un contrat de travail d'entreprise. Il semblerait que les montres appenzelloises doivent encore être mises à l'heure. Mais la position du personnel est claire: sans contrat pas de soutien pour la fusion.

Politique des transports

L'engagement pour de bonnes conditions-cadre dans les transports publics est un domaine de travail traditionnel du SEV et constitue aussi la plus grande part de son engagement politique. Le SEV revendique des transports publics sûrs, étroitement interconnectés, assurés par des entreprises indigènes en bonne collaboration et pour le transfert des marchandises de la route au rail. Afin d'atteindre les objectifs de sa politique des transports, le SEV mène ses actions à différents niveaux.

Table ronde sur la sécurité

Les agressions verbales et physiques contre les clients et le personnel des transports publics sont fréquentes et en augmentation. Combattre cet état de fait constitue une des tâches centrales du SEV. En collaboration avec le Groupe autonome des transports urbains (GATU), il avertit les entreprises des dangers de leur politique de déshumanisation des espaces publics, conséquence notamment des suppressions d'emplois.

Mais les entreprises ne sont pas les seules concernées. Les pouvoirs publics, par les mesures concurrentielles et la pression sur les prix, ont provoqué la suppression des effectifs d'accompagnement des trains régionaux. Pour le SEV, tous les acteurs concernés, c'est-à-dire les entreprises de transports publics, les collectivités publiques et les partenaires sociaux, doivent rechercher des solutions conjointement.

Afin de donner plus de poids à la proposition d'une table ronde sur la sécurité, le SEV a lancé lors du congrès 2003 une pétition pour plus de sécurité et de personnel dans les transports publics. Cette pétition, qui a recueilli plus de dix mille signatures, a fait date. En juillet 2004, une table ronde sur la sécurité est organisée au siège central

de l'Union des transports publics (UTP). Réunion fort positive puisqu'un catalogue de mesures et d'exigences communes est adopté avec les points suivants:

- L'extension, dans le cadre de la Réforme des chemins de fer 2, de la législation concernant la police ferroviaire à l'ensemble des entreprises publiques.
- L'ancrage dans la Réforme des chemins de fer 2 du principe que les collectivités publiques financent les prestations liées à la sécurité dans les transports publics, puisqu'elles contribuent au maintien de la sécurité publique.
- L'application conséquente de la «Charte du SEV pour l'amélioration de la sécurité dans les transports publics» et contrôle des succès obtenus.
- La participation du personnel aux efforts pour une meilleure sécurité sur la base du «Concept des heures creuses» de la Communauté tarifaire zurichoise ZVV (Zürcher Verkehrsverbund) qui prévoit qu'à partir de 21 heures le personnel d'accompagnement doit être doublé dans les RER. Ce service doit être assuré par la police ferroviaire et les agents de sécurité.

Adjudication du réseau des bus Wiggertal-Zofingen

Depuis 1996, les mises au concours sont possibles dans les transports publics régionaux. Les cantons sont ainsi en mesure de mettre des entreprises en concurrence. Jusqu'à ce jour, cela n'a été le cas que dans le secteur des bus, et souvent - p. ex. pour la mise au concours de la ligne du Glattal II, d'Interlaken ou de Beromünster - suivi d'actions juridiques. Des irrégularités et des lacunes légales sont révélées.

Les priorités du SEV sont la protection des employés contre le dumping salarial et social et une procédure clairement réglementée. Lorsque des prestations de transports publics sont mises au concours, il est nécessaire d'avoir recours à des conditions-cadre claires et uniformisées. A défaut de prescriptions obligatoires pour les conditions d'engagement - comme celles p. ex. définies dans un contrat collectif de travail (CCT) cantonal - la mise au concours



berg. La nouvelle entreprise appartient pour les deux tiers aux CFF, à la Confédération, aux cantons d'Obwald et Nidwald, à la commune d'Engelberg et aux petits actionnaires. Le siège de la société se trouve à Stans. Il n'a malheureusement pas été possible de négocier dès le départ une CCT pour les 280 collaborateurs.

BVZ et FO fusionnent

Il a longuement été spéculé et négocié sur la fusion des deux entreprises de chemins de fer à voie étroite de Zermatt (BVZ) et de la Furka Oberalp (FO). Le 12 décembre 2002, les deux conseils d'administration trouvent enfin un terrain d'entente pour la fondation des chemins de fer du Matterhorn Gotthard (MGB).

Cette décision signifie un grand engagement également pour le SEV. Plusieurs séances ont été nécessaires afin de définir la manière selon laquelle le SEV va accompagner le processus de fusion. Les partenaires sociaux ont décidé en outre de négocier en 2005 un contrat de travail d'entreprise. Parallèlement, les deux sections correspondantes du SEV BVZ/GGB et FO s'apprentent également à fusionner. Une année après la fusion des deux entreprises est créée en octobre 2003 la nouvelle section du SEV Matterhorn Gotthard. Le 10 décembre 2004 les parties signent à Brigue le contrat de travail d'entreprise.

Fusion BLS-RM

Suite à la répartition des tâches entre les CFF et le BLS Lötschbergbahn, de nouveaux effets de synergie doivent à présent être atteints par la fusion du BLS et des transports régionaux du Mittelland (RM) expliquaient la Confédération, les cantons et les entreprises en février 2004. Les travaux y relatifs ont débuté afin que les assemblées générales des deux entreprises puissent décider

direction. Suite à une mise au concours conforme à l'Ordonnance sur les marchés publics (OMP), elle est attribuée aux Appenzeller Bahnen (AB). Le SEV accompagne étroitement le processus d'adjudication car il s'agit de défendre les intérêts des collaborateurs durant la phase transitoire. Pour les quelque 25 employés des FW, organisés presque à 100% au sein du SEV, la gestion par AB est un des plus mauvais scénarios possibles. «A partir de là, les collaborateurs seront patronnés et asservis» résume le président de section lors d'une rétrospective en novembre 2004 en faisant allusion au directeur des AB. Mais les collaborateurs font face à la nouvelle direction. Ils rejettent fermement toutes les attaques contre les conditions d'engagement et s'investissent avec succès pour le maintien des emplois, par exemple à l'atelier.

Fusion des chemins de fer appenzellois

Quatre chemins de fer, avec quatre conseils d'administration et trois directions, relient le pays d'Appenzell à la plus grande partie du réseau st-gallois et la ville de St-Gall. Il n'est de ce fait pas surprenant qu'une étroite collaboration de ces entreprises est depuis longtemps en discussion. Or, le directeur des chemins de fer appenzellois contrecarre depuis longtemps un processus allant dans ce sens. C'est son départ à la retraite et la mise en place d'une nouvelle direction qui dénoue la situation et par suite des efforts conjugués, la décision d'une fusion en 2006 est prise. Le personnel des quatre entreprises et le SEV se préparent suffisamment tôt à ce partenariat. Ils présentent les exigences suivantes: pas de licenciements, un contrat de travail d'entreprise à partir de la fusion, une participation au processus de fusion et une part des gains dégagés pour des améliorations. Après plusieurs inter-



conduit au dumping salarial. Ce qui se répercute également sur la qualité et la sécurité des transports publics.

Le plus récent exemple d'adjudication chaotique est celui du réseau de bus de Wiggertal-Zofingen au cœur du Mittelland entre Olten, Aarau et Lucerne. Ce réseau a été desservi jusqu'à aujourd'hui par la Poste ou ses sous-traitants. Au printemps 2004, le canton d'Argovie adjuge ce réseau aux transports BDWM (Bremgarten-Dietikon-Wohlen-Meisterschwanden). Cette entreprise a offert ses prestations en collaboration avec les CFF, pour un prix nettement plus bas que la Poste, partenaire social du Syndicat de la communication (Syndicom). Les BDWM sont partenaires sociaux du SEV, mais également du SSP pour les cas de sous-traitance. Ce qui fait que le SEV, le SSP et Syndicom sont également touchés par cette décision. Syndicom parce que «son» entreprise perd un marché, le SEV et le SSP parce que «leur» entreprise reprend le marché grâce à une offre qui laisse supposer que l'on a misé au plus bas surtout en ce qui concerne les salaires. Il est clair que le personnel ne pourra plus jamais prétendre aux salaires payés avant. D'après les estimations, il s'agirait d'une différence de l'ordre de Fr. 700.- par mois. Les chiffres réels manquent toutefois car les BDWM ne veulent pas communiquer les offres salariales.

Les syndicats réagissent à trois niveaux:

- Représentation directe des collaborateurs: la nouvelle entreprise refuse de faire une offre salariale pour chaque personne concernée. Le personnel est informé lors de plusieurs réunions. Une journée d'action syndicale est organisée pour faire le point de la situation et une pétition contre la nouvelle entreprise est soumise à la population.
- Par voie juridique, les syndicats font recours contre l'adjudication, d'une part auprès du département responsable du DETEC et, d'autre part, contre les autorités d'adjudication argoviennes. Après le refus du recours, l'affaire est soumise en décembre 2004 au Conseil fédéral. Au moins une des entreprises qui n'a pas été prise en compte a porté plainte. On peut s'attendre à un assez long délai jusqu'à ce que toutes les questions juridiques soient examinées. En attendant, c'est la Poste qui reste l'exploitante de la ligne.
- CCT cantonale: les efforts de longue haleine pour la conclusion, en Argovie également, d'une CCT cantonale sont intensifiés. Des discussions sont organisées avec les employeurs concernés et les autorités cantonales. Toutefois, les avancées concrètes restent pour l'instant maigres, le canton d'Argovie n'a pas la volonté d'aller de l'avant.

Rail 2000, un démarrage sans encombre

Le nouvel horaire qui touche surtout les CFF est entré en vigueur le 12 décembre 2004. Plus qu'un simple changement d'horaire, il s'agit de la concrétisation de la première étape du grand projet Rail 2000 approuvé par le peuple suisse en 1987 et qui représente également une victoire pour le SEV. A l'époque, ce dernier s'était engagé activement en faveur du oui dans la campagne politique qui avait précédé cette votation. Malgré ce soutien sans équivoque à Rail 2000, ce n'est pas sans une certaine ap-



préhension que nous avons constaté l'énorme augmentation de travail pour toutes les catégories professionnelles que représente ce nouvel horaire. Les changements (presque tous les horaires des départs sont modifiés) et l'énorme augmentation de la productivité (12% d'augmentation du nombre des trains) sont significatifs et c'est l'ensemble du personnel qui a dû fournir un effort supplémentaire pour garantir un démarrage en douceur de ce nouvel horaire et de Rail 2000. Une fois de plus le personnel des transports publics suisses a relevé avec succès un défi de taille. Ce changement d'horaire tant redouté s'est déroulé presque sans heurts et le trafic journalier sans difficultés majeures.

Non à Avanti

Le démarrage de Rail 2000 a été précédé d'une campagne de votation fort intéressante. Durant la période rapportée, le SEV s'est engagé dans trois luttes et le succès fut deux fois de son côté. Le plus important est le très net «NON» au contre-projet AVANTI qui donnait carte blanche à la construction routière et au percement d'un second tunnel routier du Gothard pour un coût de 30 milliards. Tous les cantons et presque 63% des votants ont rejeté le texte proposé le 8 février 2004. Ce résultat est le fruit d'un intense travail et de multiples actions menées dans les milieux proches du SEV avec tous les moyens à disposition.

Le peuple n'a donc pas écouté le chant des sirènes. Pour la cinquième fois, il se prononce pour le transfert du trafic marchandises sur le rail.

Les autorités, les politiques et les chemins de fer sont de ce fait dans l'obligation de concrétiser par tous les moyens la politique de transfert. En outre, les problèmes urgents du trafic dans les agglomérations doivent être résolus. Que des changements soient nécessaires sur ce point, cela n'a pas été remis en cause, ni par les partisans, ni par les adversaires du texte. Le SEV aide

également à trouver des solutions, surtout celles qui mettent l'accent sur les transports publics.

Une année auparavant, le canton de Zurich approuvait la réalisation de la nouvelle ligne du Glattal, ce qui constitue un signe sans équivoque en faveur du développement des transports publics. Cette ligne ferroviaire reliera de manière optimale les bus et trams de proximité au grand réseau ferroviaire en utilisant les techniques les plus modernes pour la sécurité, la rapidité et le confort. Des capacités de transport pour 3000 à 5000 personnes par heure et par destination seront disponibles. Le début du chantier est fixé à la mi-septembre 2004.

Pour sa part, le canton de Berne a refusé à une faible majorité le projet «Tram Bern West». Ce projet devait remplacer les lignes de bus 13 et 14 allant du centre de Berne à Bümpliz et Bethlehem où vivent aujourd'hui plus de 30000 personnes. Ces bus sont surchargés aux heures de pointe, malgré des fréquences maximales.

Des partenaires de confiance

Le SEV est une organisation crédible et influente lors des discussions sur la politique des transports. Cela lui a permis depuis des années de s'allier à de nombreuses organisations partenaires issues des milieux syndicaux et politiques, de l'environnement, des transports et des chemins de fer. D'importantes tribunes de la politique des transports, comme p. ex. l'Aarbergerrunde (cerle sur la politique des transports suisses) ou les commissions des transports du PS, incluent le SEV.

Une réforme des chemins de fer 2 qui tienne compte des droits et des besoins du personnel

Dans ses réponses aux consultations, le SEV prend tout d'abord position pour le personnel. Ensuite, il s'engage pour des transports raisonnables et durables. Afin de débroussailler le grand nombre de prises de position du SEV durant la période rapportée, on peut dire sans conteste que celle de la Réforme des chemins de fer 2 est la plus essentielle. Dans un prologue général, le SEV souligne l'importance du personnel pour la réalisation quotidienne des prestations de service public et parle de la tendance concurrentielle. Le personnel est le facteur décisif pour un bon fonctionnement des transports publics et pour le service à la clientèle auquel peut prétendre la population. L'importance du personnel se voit par le fait que dans les entreprises de prestations de services ferroviaires, les frais du personnel représentent 50% des coûts globaux, voire jusqu'à 70% pour les bus. Qui veut augmenter la productivité par plus de concurrence doit se prémunir contre le dumping salarial et social. Des règles doivent être édictées, qui assurent un fonctionnement raisonnable du marché et qui empêchent des développements indésirables. L'obligation de signer une CCT constitue un pas important vers un marché régulé. Le Conseil fédéral doit prendre en considération qu'il est urgent d'obliger tous les transports publics suisses à conclure une CCT.

S'engager vraiment pour la protection des employés et combattre le dumping so-

cial implique de ne pas attribuer des concessions à des entreprises qui n'entretiennent aucun rapport avec des partenaires sociaux. La loi doit mentionner l'obligation de respecter une CCT, comme pour les CFF. Le traitement équivalent de toutes les entreprises de transports doit être appliqué ici également.

C'est donc une plus grande concurrence entre les entreprises de transports publics qui doit être atteinte. Il ne faudrait pas oublier pour autant que depuis des décennies, les transports publics livrent une lutte acharnée à la concurrence des transports marchandises par route et au trafic individuel motorisé. La pression financière du secteur public agit également dans le sens de l'augmentation de la productivité.

Le SEV s'aligne toutefois sur les dires du Conseil fédéral lorsque ce dernier affirme que la concurrence ne doit pas se jouer au détriment du personnel. Les idées peuvent être positives lorsqu'elles conduisent à de meilleures utilisations des moyens d'exploitation, qu'elles définissent une politique d'investissements intelligente et mieux ciblée ou utilisent des synergies dans le système étroitement interconnecté des transports publics. Le SEV partage également le souci des autorités de ne pas laisser la concurrence se jouer au détriment de la sécurité ou de la qualité des services.

Un autre but de la Réforme des chemins de fer 2 est l'égalité de traitement de toutes les entreprises de transports publics. Cette égalité doit aussi concerner l'assainissement des caisses de pension. Il est en effet normal de considérer que les droits des caisses de pension des ETC peuvent parfaitement découler de l'application de la systématisation.

Au sujet de la question du port d'armes à feu, le SEV réaffirme qu'en principe il préfère dans les trains ou les bus des agents de sécurité sans armes à feu. La présence de personnel armé dans un lieu clos est extrêmement problématique. On ne peut toutefois nier que des contrôles effectués par des agents équipés d'armes à feu, p. ex. la police militaire ou les douaniers, existent déjà. La mise à contribution d'agents de sécurité et la question de l'armement doit donc être réglée de manière uniforme. Le port et l'utilisation d'armes à feu exige de toute manière une formation spéciale.

Le SEV s'oppose, en outre, à la distribution de bénéfices aux actionnaires des entreprises de transports publics. Cet affairisme n'est pas conciliable avec des entreprises de services publics qui tournent grâce à des subventions et sont souvent la propriété des collectivités publiques. Cette possibilité de dégager du profit attire, en outre, des entreprises étrangères qui pensent surtout en termes de dividendes.

Dans sa prise de position sur la promotion du trafic lent, le SEV salue la mobilité lente en tant que moyen de déplacement à prendre en compte. Il est heureux que ce moyen de locomotion, plus sain, soit enfin reconnu par les autorités. Il est conscient du fait que la plupart des usagers des transports publics marchent ou font du vélo avant ou après avoir pris un train ou un bus et ceci plusieurs fois par jour. La promotion de la mobilité lente est de ce fait également, au moins indirectement, une exigence ur-



gente et nécessaire des transports publics. Dans ce contexte, il s'agit de promouvoir des pistes piétonnières ou cyclables. Des parcs à vélos, de préférence gardés, doivent être mis à disposition. Des casiers pour l'entreposage de casques et de bagages seraient également très utiles.

Pour le **raccordement de la Suisse orientale et occidentale au réseau ferroviaire européen à grande vitesse**, le SEV prend position par l'intermédiaire de l'Union syndicale suisse (USS). Il soutient les objectifs de raccourcir les temps d'accès aux métropoles étrangères et également de transférer sur le rail le trafic routier et aérien. Le trafic ferroviaire est en tous points plus efficace et plus durable que sa concurrence sur route ou dans les airs. Une meilleure qualité de voyage signifie pour la Suisse une meilleure connexion et des retombées bénéfiques sur l'économie du pays et les emplois.

Le SEV prend position de manière exhaustive sur les deux **plans sectoriels rail et route**. De prime abord, il constate que le facteur de production «ressources humaines» n'est guère mentionné dans les études sur la planification. Pourtant le rôle du personnel des transports publics revêt une importance non négligeable. Sa formation, sa motivation, sa disponibilité, sa créativité et sa ténacité sont des facteurs décisifs pour le succès des transports publics. Une autre lacune, c'est qu'il n'est pas renvoyé aux entreprises suisses actuelles. La politique des transports n'a pas pour but d'éliminer les entreprises suisses dans les oubliettes de la globalisation, mais de les promouvoir et de les renforcer. Il est reconnu que les rapports de propriété constituent le facteur déterminant. Il pourrait, en outre, être ancré dans ces principes que le dumping salarial et social doit être évité.



bénéficie des subventions fédérales.» La conception, la planification et la réalisation de nouvelles infrastructures ferroviaires doivent être attribuées par la Confédération à des entreprises ferroviaires conformes. Cela correspond aux pratiques usuelles et empêche les planifications utopiques.

Pour le plan sectoriel «route», le SEV remarque que la Confédération encourage la création de voies de circulation réservées aux bus et trolleybus.

La consultation de **la révision sur la réglementation du trafic**, qui n'a pas été soumise au SEV, contient un point qui concerne les chauffeurs de bus. Ils seraient désormais obligés de mettre la ceinture pour conduire.

roregio Lac de Constance valable dans les 4 pays limitrophes. Le lauréat a été désigné par les lectrices et lecteurs des magazines de consommation «saldo» et «J'achète mieux» ainsi que par les lecteurs de la presse syndicale SEV et les utilisateurs des sites internet de l'ATE et du SEV. Le prix de l'innovation est décerné tous les deux ans par l'ATE et le SEV et soutenu par l'Union des transports publics (UTP). Les lauréats des éditions précédentes sont la Communauté tarifaire zurichoise (ZVV) en 2001 et la Communauté tarifaire du Nord-Ouest de la Suisse en 1999. Le but du concours est de récompenser les meilleurs projets en matière de transport régional et d'agglomération et d'encourager la créativité.



Sur la base de cette appréciation, le SEV formule les trois principes suivants:

- La Confédération encourage et prend en compte dans sa politique des transports publics les entreprises suisses;
- La Confédération veille à ce que la lutte concurrentielle entre les entreprises de transports publics ne conduise pas au dumping salarial et social;
- La Confédération veille à la promotion de la formation du personnel des transports publics, s'engage pour des conditions d'engagement convenables et pour la protection de la santé.

Le SEV rejette très nettement le principe selon lequel l'Office fédéral des transports poursuive la libéralisation du trafic marchandises sur rail. La concurrence entre le rail et la route bat son plein depuis plusieurs dizaines d'années dans ce secteur. Il s'agit à présent d'une lutte à mort, et faire pression sur le social et la sécurité ne pourra pas l'arrêter. Dans ce domaine, la Suisse n'a aucun intérêt à être plus «libérale» que les Etats de l'UE. Pour la politique de transfert, il manque au SEV dans les plans sectoriels le principe d'un contrôle efficace du transport marchandises sur route en ce qui concerne le respect des prescriptions de durée du travail et de temps de repos des chauffeurs, du poids maximal, de l'interdiction de convoier des substances dangereuses, de la vitesse maximale, etc.

Le SEV prend également position concernant l'infrastructure. Il rejette clairement le morcellement du réseau en zones fédérales et cantonales. En lieu et place, il propose la formulation suivante: «La Confédération est responsable de l'ensemble du réseau qui

Pour lutter contre ce non-sens, le SEV prend position conjointement au SSP. Il ne s'agit pas de remettre en question le principe fondamental du port de la ceinture. Mais les chauffeurs de bus sont en contact constant et direct avec le public et de ce fait exposés. Des agressions sont perpétrées journellement. La ceinture peut constituer une gêne dans une situation où la réaction adaptée est une question de secondes. Le SEV rejette cette obligation.

L'UE encourage la création d'un système ferroviaire européen unifié, ce qui sous-entend un standard technique et l'abolition des entraves techniques au commerce de matériel ferroviaire. Avec sa «Révision de la loi sur les chemins de fer» la Suisse veut se mettre à la page. Dans sa prise de position, le SEV salue cette volonté et souligne en même temps que ces travaux auront des répercussions sur le personnel. Des tâches seront supprimées (p. ex. à la manœuvre), des profils professionnels se transformeront (p. ex. les mécaniciens de locomotive), les engagements transfrontaliers se multiplieront (p. ex. personnel d'accompagnement des trains) en provoquant des problèmes sociaux par suite d'éloignement du domicile. Pour le SEV, il est clair que ces retombées doivent être maîtrisées par des mesures adaptées.

Cargotram remporte le Prix de l'innovation

De concert avec l'Association transports et environnement (ATE), le SEV a décerné en 2003 le Prix de l'innovation des transports publics régionaux et d'agglomération à Cargotram des transports zurichois (VBZ). Le prix du public a été attribué à la carte Eu-

server la retraite à la carte aux salaires privilégiés et faire des coupes dans les rentes des veufs/veuves. Pour contrer ce démantèlement social, les associations syndicales ont lancé un référendum contre le texte proposé et rassemblé en un temps record 152000 signatures. La votation populaire qui suit ce référendum apporte à l'USS et à la gauche référendaire une victoire historique. Presque 68% des votants rejettent la 11^e révision! Ce qui constitue une forte reconnaissance de l'AVS et une levée de boucliers contre tout ce qui pourrait venir dégrader cette assurance populaire solidement implantée.

L'USS étudie actuellement une nouvelle proposition de 11^e révision de l'AVS pour une retraite anticipée à choix entre 62 et 65 ans. La 12^e révision de l'AVS doit, quant à elle, concrétiser une amélioration réelle des rentes (13^e rente mensuelle).

La compensation du renchérissement n'est plus accordée aux pensionnés

Le Parlement fédéral décidait en 2001 que la compensation du renchérissement pour les retraités de la Confédération ne serait plus allouée qu'à 50%. En décembre 2004, les Chambres fédérales adoptent une révision partielle urgente de la Loi sur la caisse de pensions de la Confédération (CFP). La compensation du renchérissement qui n'était déjà allouée qu'à 50% est ainsi supprimée. Les nouvelles prescriptions sont les suivantes: au cas où les moyens financiers de la CFP ne permettraient aucune compensation ou seulement une compensation partielle du renchérissement, le Conseil fédéral pourrait décider d'une compensation extraordinaire.

Cette porte dérobée ne vaut toutefois que pour les pensionnés de la Confédération assurés à la CFP. La majorité bourgeoise du Parlement refuse aux pensionnés ayant pris leur retraite avant la privatisation des régies fédérales (CFF, Poste) la compensation du renchérissement selon la solution fédérale, malgré le fait que le Conseil fédéral leur avait promis l'égalité de traitement à vie. Compte tenu de la situation critique dans laquelle se trouve actuellement la caisse de pension des CFF, cela signifie que ces années prochaines aucun retraité des CFF n'aura de compensation de renchérissement.

Le SEV s'est engagé massivement, mais finalement en vain, contre cette dégradation. Dans cette action, il a été soutenu avec véhémence par la sous-fédération des pensionnés (PV).

La caisse de pension des CFF toujours en sous-couverture

Compte tenu des mauvais rendements sur les marchés financiers et du financement insuffisant lors de son indépendance, la situation de la caisse de pension des CFF s'est de plus en plus aggravée. En 2003 le conseil de fondation paritaire se voit dans l'obligation de prendre des mesures d'assainissement. A partir du deuxième semestre 2003, les employés et employeurs paient respectivement 1,5% de cotisation d'assainissement (dès 2005 les CFF reprendront à leur charge de manière permanente la part des assurés actifs). D'autre part, dès la mi-2004, le montant du remboursement des rentes-pont est majoré. Les CFF se chargent à partir de 2003 des frais liés à l'invalidité professionnelle.

Ces mesures sont toutefois insuffisantes pour l'assainissement de la caisse de pension CFF compte tenu du nombre de pensionnés et du manque de couverture des

Politique sociale

La sécurité sociale constitue pour le SEV un thème central. L'état social est le ciment de notre vie communautaire et ne doit pas être sacrifié sur l'autel de l'idéologie. Le SEV s'engage pour empêcher que les couches défavorisées de la population ne soient prises dans la spirale de l'appauvrissement. Pour atteindre ses objectifs, il lutte seul ou en collaboration avec l'Union syndicale suisse (USS).

Evolution des rentes AVS/AI

	minimum	maximum
1993	11 280.-	22 560.-
1995	11 640.-	23 280.-
1997	11 940.-	23 880.-
1999	12 060.-	24 120.-
2001	12 360.-	24 720.-
2003	12 660.-	25 320.-
2005	12 900.-	25 800.-

La rente simple (100%) est prise comme point de départ pour la calculation des rentes de veuf et de veuve (80%), des rentes enfants et orphelins (40%), ainsi que pour le plafonnement des rentes de vieillesse pour couples mariés (150% de la rente maximale).

Très net rejet de la 11^e révision de l'AVS

Avec la 11^e révision de l'AVS, la majorité parlementaire bourgeoise voulait élever l'âge de la retraite des femmes à 65 ans, ré-



prestations offertes. Une solution est de ce fait recherchée depuis quelque temps en collaboration avec l'administration fédérale des finances. Une solution qui doit être identique aux mesures prises pour la Poste et dans le cadre de la CFP. Une chose est claire: sans l'aide de la Confédération, la caisse de pension des CFF ne peut être assainie.

La Confédération pose deux conditions au relèvement du taux de couverture des caisses de pension de la Confédération, de la Poste et des CFF. D'une part, les comptes de la caisse doivent être équilibrés (les retraites à la carte et les cas d'invalidité ne sont actuellement pas suffisamment financés). Les facilités de retraites anticipées doivent être réduites. En outre, la Confédération exige un changement rapide de primauté. La primauté des prestations doit être remplacée par la primauté des cotisations.

Le conseil de fondation de la caisse de pension des CFF entend se soumettre à ces exigences et a agendé les étapes de travail correspondantes pour 2006. Compte tenu des contributions d'assainissement, il renonce à concrétiser encore sous le régime de primauté des prestations la balance des comptes de la caisse.

Les prescriptions légales concernant le 2^e pilier se fondent en principe sur la primauté des cotisations. Le changement de primauté ne signifie pas automatiquement des prestations moins bonnes. Les questions centrales se focalisent sur les pronostics d'évolution des salaires, du renchérissement et des taux d'intérêt. Il serait risqué de continuer à appliquer un taux technique de 4% (rendement moyen des capitaux).

Ce qui est problématique, c'est que la primauté des cotisations conduit à la suppression de la solidarité et au déplacement du risque. Ce n'est plus l'employeur ou la caisse qui supportent le risque, mais l'assuré. L'exigence centrale des syndicats, c'est qu'en primauté des cotisations, lors de la retraite à la carte, la rente-pont reste valable. Les assurés âgés ne doivent pas être pénalisés par le changement de primauté, ils doivent obtenir les garanties correspondantes.

Assainissement difficile de l'ASCOOP

Durant les années de haute conjoncture, la caisse de pension ASCOOP, très présente dans les entreprises de transport concessionnaires, a réalisé de gros bénéfices. Ces résultats amenèrent à une politique de placements extrêmement spéculative, à l'octroi de prestations insuffisamment financées et à des réductions de primes. Suite aux mauvais résultats des marchés financiers entre 2000 et 2002, le taux de couverture s'est retrouvé à 77% à fin 2003. Des mesures d'assainissement douloureuses ont dû être prises, également compte tenu des prescriptions légales. Une réorganisation a redonné à la caisse un nouveau profil, la direction a été remplacée et les mandats réattribués dans une large mesure. Après ce prologue, commence le gros œuvre. Tout le processus de placements est reconfiguré, ce

qui amène à une économie annuelle de plus de 1,5 million de francs.

Toutefois, les mesures d'assainissement décidées au début de 2004 sur les recommandations d'un expert mandaté pour l'occasion se révèlent insuffisantes. Les prestations sont à peine couvertes et pour l'assainissement lui-même, il n'y a pas de moyens supplémentaires à disposition.

Après des mois de dures tractations, le conseil de fondation a décidé en janvier 2005, pour 2006, le passage de la primauté des prestations à la primauté des cotisations et la transformation de fondation commune en une fondation collective. En 2005 déjà, la caisse supprimera l'invalidité professionnelle et la gratuité de la rente-pont. Ce sont les conditions de l'Office fédéral des assurances sociales pour l'octroi d'un plus long délai d'assainissement (en tout 15 ans).

Ces changements importants requièrent qu'à l'avenir la prévoyance professionnelle soit prise plus au sérieux par les entreprises et les assurés. Les commissions de prévoyance paritaires doivent définir les nouveaux plans de prévoyance. L'érosion du 2^e pilier doit être empêchée à tout prix. Et la tâche du SEV est rendue plus ardue pour faire valoir son influence sur ces plans.

Il n'y a guère d'alternatives valables à l'ASCOOP. Les autres institutions de prévoyance sont confrontées aux mêmes difficultés et les assurances privées doivent encore distribuer des profits à leurs actionnaires.

Allocation pour perte de gain en cas de maternité

C'est un fait, trois quarts des Suissesses sont actuellement actives professionnellement. Or, il a fallu plus d'un demi-siècle – 59 ans pour être exact – pour que le mandat constitutionnel d'une allocation pour perte de gain en cas de maternité soit rempli. Plus de 55% des votants ont accepté en septembre 2004 la loi révisée sur les allocations pour perte de gain (LAPG). Le SEV, et plus particulièrement sa commission féminine, a engagé toutes ses forces pour que le nouveau texte soit accepté. Ainsi à partir de juillet 2005, toutes les mères salariées ou exerçant une activité lucrative indépendante ont droit après la naissance de leur enfant à 80% de leur dernier salaire durant 14 semaines. Les réglementations contenues dans les contrats collectifs de travail restent inchangées si elles sont plus avantageuses que les prescriptions légales.

La plupart des entreprises du domaine d'activités du SEV accordaient déjà avant la votation un congé maternité intégralement payé durant 16 semaines. Il est donc compréhensible que le SEV s'engage afin que toutes les femmes actives dans les transports publics soient mises au profit de cette mesure de protection.

L'allocation de maternité n'est pas une nouvelle assurance sociale, elle est financée par la caisse d'allocations pour perte de gain en cas de service militaire. Cela fait des décennies que les femmes cotisent dans cette caisse. Les dispositions précédentes prévoyaient une interdiction de travailler du-

rant 8 semaines sans qu'il soit question d'une compensation de la perte de gain.

Initiative «La santé à un prix abordable»

Un nouvel essai du PS et des syndicats en mai 2003 ne fut malheureusement pas couronné de succès. Il s'agissait en l'occurrence de remplacer les primes fixes des caisses maladie par un meilleur système de primes échelonnées selon le revenu. Lors des votations, seuls 27% des votants ont appuyé l'initiative «La santé à un prix abordable».

Collaboration syndicale

Dans son combat pour l'instauration de conditions de travail et d'engagement progressistes et un État social et humain, le SEV n'est pas isolé. Sur le plan suisse, il travaille à des projets communs avec l'Union syndicale suisse (USS) et s'investit dans les unions faitières de l'USS et dans la Communauté de négociation du personnel de la Confédération (CNPC).

Mais le SEV peut également compter sur des partenaires au-delà de ses frontières nationales, il est membre de la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) et de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF). D'autre part, lors de la Rencontre des 4 pays, il entretient d'étroits contacts avec ses alter ego européens, le syndicat allemand TRANSPORT, le syndicat des cheminots autrichiens (GdEÖ) et la FNCTTFEL ou Fédération des cheminots, travailleurs des transports, fonctionnaires et employés du Luxembourg. Ceci, sans oublier les syndicats équivalents en France et en Italie, avec lesquels le SEV a de très bons contacts.

Un seul grand syndicat

Le syndicat UNIA, résultant de la fusion des syndicats FTMH, SIB, FCTA, unia, ainsi que d'Actions-Unia, a contribué à lancer la polémique de la fondation en Suisse d'un seul syndicat pour les «publics». Il y a des années que le SEV, le SSP, le Syndicat de la communication et le personnel des douanes mènent de tels débats sans que des fusions concrètes en résultent. Le principe qui prévaut actuellement c'est que les syndicats publics travaillent en étroite collaboration à des projets communs. Les secrétariats régionaux communs du SEV et du SSP à Coire, St-Gall et Zurich en sont de bons exemples.

Le SEV entend, de même, continuer sa collaboration avec UNIA à des projets communs. A cet effet, sa collaboration dans le cadre du journal «l'Événement syndical» constitue un franc succès.

Un projet de collaboration important avec le SIB et la FCTA (nouvellement UNIA) et le Syndicat de la communication permet la participation du SEV dans l'association «Projet transport sur route». L'objectif est d'aider les chauffeurs de camion à obtenir des conditions de travail adaptées. Car ces dernières se répercutent grandement sur les conditions de travail des employés des chemins de fer. La route joue ses atouts concurrentiels en entretenant les mauvaises condi-

tions de travail des chauffeurs, c'est connu. Combattre cette aberration en collaboration avec les organisations partenaires est une des importantes tâches du SEV.

La collaboration du SEV avec d'autres syndicats dans le cadre de l'USS est constructive et traditionnellement bonne. L'union fédérative (UF) ayant cédé des tâches importantes (négociations salariales pour tout le personnel de la Confédération, Statut des fonctionnaires), c'est le secrétaire de l'USS qui traite de plus en plus de questions ayant trait au service public, ce que le SEV salue.

La plus grande partie du personnel des CFF, aussi après que l'ancienne régie fédérale soit devenue une société anonyme en 1999, est à considérer comme des employés du secteur public, donc soumis à la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers). Les négociations sur les bases légales sont menées auprès des départements fédéraux et du Conseil fédéral par la communauté de négociations du personnel fédéral (CNPC) qui succède en quelque sorte à l'UF. Afin de représenter les intérêts de ses membres actifs et retraités de manière conséquente au niveau fédéral, le SEV travaille en tant que membre associé au sein de la CNPC.

Ensemble au-delà des frontières

Avec TRANSNET, GdEÖ et FNCTTFEL, le SEV a des alliés syndicaux importants. Une coopération a été décidée dans les années huitante avec ces organisations syndicales, nommée la Rencontre des 4 nations. Les présidents respectifs se retrouvent au moins une fois l'an pour discuter des questions d'actualité en matière de transports, de politique syndicale et sociale et pour évaluer les décisions à prendre.

Les conditions de travail et les mesures de sécurité dans le trafic transfrontalier ont été au centre des discussions des rencontres de Berlin et de Bâle. Le syndicat des fonctionnaires et aspirants-fonctionnaires fédéraux allemands (GDBA) est invité à la prochaine rencontre.

Avec 200 organisations syndicales partenaires, qui représentent trois millions d'employés, le SEV fait partie de la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF). Cette dernière est partenaire sociale pour les dialogues sociaux de niveau européen et représente les intérêts du personnel des transports face à la Commission européenne et le Conseil des ministres.

L'ETF défend une position difficile noyée dans 9000 lobbys, dont 600 du secteur des transports. Malgré ses maigres ressources, elle continue toutefois à augmenter son influence de façon permanente. Sur la scène syndicale européenne à Bruxelles et auprès des institutions de l'UE, elle se révèle de plus en plus comme une organisation marquante avec laquelle il faut compter. Il saute aux yeux que l'ETF a plus de poids que les syndicats isolés qui cherchent à prendre de l'influence sur les processus législatifs européens. Le plus grand succès de l'ETF durant la période rapportée est la conclusion des difficiles négociations sur la licence européenne de mécanicien de locomotive et sur la réglementation du personnel transfrontalier. Le SEV a accompagné ces dures tractations (cf. chapitre sur la libéralisation du trafic ferroviaire des marchandises).

L'engagement international du SEV implique également ses activités au sein de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF). Depuis longtemps, il y a dans les transports publics des groupements tels que Connex, Keolis ou Stagecoach, dont l'activité ne se restreint pas à un seul continent. Les employés doivent de ce fait avoir également une vision globale. C'est le rôle de l'ITF qui inclut 600 syndicats et représente quelque 5 millions de membres dans plus de 130 pays.

Une des plus importantes activités de l'ITF pour le trafic ferroviaire est la coordination de la journée d'action internationale pour la sécurité des chemins de fer auquel le SEV se joint toujours avec une forte participation. Depuis le lancement de la campagne en 2000, ces journées mobilisent plus de 250 000 membres issus de 65 syndicats de chemins de fer.



Le SEV a vécu deux années riches en événements. Pour la première fois, une femme a été élue à la vice-présidence du syndicat, le secteur de l'aviation a été intégré définitivement dans l'organisation de notre syndicat, le SEV améliore sa présence en surface en ouvrant les secrétariats régionaux de Lausanne et de Coire, les sous-fédérations RPV et Travaux ont changé de présidence et la VPT a fêté ses 100 ans d'existence.

Changements à la tête du SEV

La révision des statuts, décidée au congrès 2001, a créé trois postes à la vice-présidence du SEV en complément à la fonction de secrétaire syndical, le comité fédératif (CF), en tant qu'autorité électorale, fait très tôt comprendre que l'élection d'une femme s'impose. Le comité directeur (CD) propose donc au CF de mai 2003 d'élire la secrétaire syndicale Barbara Spalinger à la vice-présidence du SEV. Pour la première fois dans l'histoire du SEV, une femme siège au CD.

Le président du syndicat, Ernst Leuenberger, annonce qu'au congrès 2005, qui marque aussi la fin de son mandat, il ne présentera plus sa candidature pour une réélection. Il aura alors été près de neuf ans à la tête du SEV (depuis l'automne 96). Ernst Leuenberger veut se décharger et pouvoir se vouer entièrement à son mandat de conseiller aux Etats du canton de Soleure.

Le SEV commence donc à se chercher un président ou une présidente. Le profil exigé est: langue maternelle française, allemande ou italienne avec de très bonnes connaissances des autres langues nationales; engagement social et syndical; expérience dans la conduite d'une entreprise à but non lucratif; connaissances du monde des transports publics (TP).

La recherche se fait au niveau interne et externe de l'entreprise. Un groupe de travail composé de cinq présidents centraux procède à une sélection des candidatures. Ce sera au congrès 2005 d'élire le nouveau président SEV.

GATA est intégré au SEV

La coopération de trois années du SEV avec l'ex-GATA (Groundstaff Aviation Technics and Administration) est un succès. D'une part, GATA, ancien syndicat de la compagnie d'aviation Crossair, se développe jusqu'à devenir le plus grand syndicat du personnel au sol de Swiss, et le nombre de ses membres augmente sans cesse malgré un environnement économique difficile. De plus, on note une augmentation des membres GATA même auprès d'autres compagnies d'aviation. GATA adhère au SEV en mars 2003. Grâce à cette intégration – il faut relever ici que d'autres syndicats avaient aussi offert leurs services à GATA – le SEV est maintenant présent dans toutes les branches des transports publics, et aujourd'hui, il est le partenaire social du personnel au sol de Swiss qui compte le plus de membres.

L'intégration complète du secteur de l'aviation dans le SEV prendra encore quelque temps mais la procédure en cours est, jusqu'à présent, un succès. Des premiers contacts entre professions apparentées des différentes entreprises de transport ont déjà eu lieu. La sympathie que provoque le destin tragique des collaborateurs de Swiss est bien réelle, tout comme celle qui touche l'ensemble du secteur des transports publics. Une concurrence toujours plus effrénée conduit à une désintégration de la branche et les avantages qu'en retire, à priori, la clientèle ne seront à coup sûr que de courte durée.

Le transfert chez Swissport d'une partie des activités au sol de Swiss entraîne aussi la démission du président GATA, Lucas Deflorin. En juin 2004, l'assemblée des membres élit Philipp Hadorn, secrétaire syndical SEV, comme nouveau président.

L'efficacité des commissions

Pour les femmes, les jeunes et les ressortissants étrangers, le SEV a mis sur pied des commissions. Ces groupes de membres peuvent ainsi faire valoir leurs revendications et ils disposent maintenant d'un forum d'échange d'idées.

Durant les années rapportées, la commission féminine du SEV a pris part activement aux événements sociaux et syndicaux. Pour la journée internationale de la femme du 8 mars 2004, beaucoup de collègues se sont investies dans les divers groupes de coordination et se sont données rendez-vous dans la rue le jour J.



Lors de la journée du réseau de contacts du 25 mars 2004, des femmes de toutes les catégories professionnelles des CFF et des entreprises de transport concessionnaires (ETC) se sont rencontrées. En collaboration avec la commission féminine, elles se sont consacrées au recrutement, ont relevé les points positifs et fait des suggestions.

La Journée des femmes du SEV est un événement annuel particulièrement important pour la commission féminine, qui attire

vue de renforcer les relations internationales. Il ne s'agit pas seulement d'entretenir des contacts concrets et durables avec nos voisins mais bien aussi d'une ouverture vers l'extérieur. Les négociations régulières qui ont débuté en 2002 avec la Communauté de formation login, responsable de la formation des apprentis, représentent aussi une activité importante. L'organisation de jeunesse s'engage aussi fortement pour recruter de nouveaux jeunes membres au SEV,



beaucoup de personnes. Les thèmes sont discutés et approfondis dans des ateliers. En 2003, le sujet traité était «Rester à la page – avec la formation continue!», en 2004, «Ma place de travail – notre contrat (collectif) de travail».

La commission féminine prend aussi position sur des questions politiques: elles ont été nombreuses à défendre la votation sur l'AVS de mai 2004 et l'allocation pour perte de gain en cas de maternité. Le dernier point a même fait l'objet d'un concours. Les femmes ont également pris part à la Veille des femmes à Berne, une action de protestation contre les élections fédérales de décembre 2003.

La collaboration internationale est aussi un point très important. Une délégation de femmes de la commission féminine prend chaque année part à la Rencontre des 4 nations. Avec leurs collègues allemandes, autrichiennes et luxembourgeoises, elles discutent de thèmes communs.

Les Jeunes du SEV sont actifs dans tous les organes dirigeants du SEV, tels le congrès ou le CF ainsi que la commission des jeunes de l'USS. En vue d'une restructuration, l'organisation de jeunesse du SEV a subi des changements notoires. Début 2004, les directives sont adaptées et deviennent plus souples. Le bureau de jeunesse, la commission de jeunesse et les divers groupes de travail comptent aujourd'hui environ 20 jeunes membres actifs. Les efforts en vue de recruter dans les organes de jeunesse des représentants de toutes les régions linguistiques sont récompensés. En 2004, la revue pour la jeunesse du SEV «Megaphon», paraît pour la première fois dans les trois langues nationales.

Durant la période rapportée, plusieurs manifestations spécifiques ont lieu, en particulier des cours à l'attention des jeunes. Des séminaires sont organisés avec des syndicats allemands, autrichiens et français en

organisant par exemple d'importantes actions de recrutement lors des journées sportives des apprentis.

Le rejet de l'Initiative pour des places d'apprentissage a été dur à avaler. Malgré tout, et pour la première fois, des jeunes ont réussi à mener en votation une initiative qu'ils avaient eux-mêmes lancée. Ils ont ainsi montré qu'ils ont de bonnes idées et qu'ils savent utiliser les instruments politiques. La population, l'économie et les politiques ont été sensibilisés à la pénurie des places d'apprentissage. Une aide a été promise.

Dans notre système politique, les ressortissants étrangers ont des droits limités, mais pas au SEV. Dans des sections et des sous-fédérations, ces collègues peuvent prendre la parole et ont un droit de codécision. Dans la commission des migrations, ils peuvent faire valoir ces droits dans tous les organes du SEV au niveau national.

Un objet important de la commission des migrations durant la période rapportée a été la votation sur la naturalisation des étrangers qui a malheureusement échoué aux urnes le 26 septembre 2004. Pour la commission des migrations du SEV également, cette défaite a été dure à avaler. Malgré l'engagement de ses partisans, il n'a pas été possible de neutraliser la campagne agressive et xénophobe de l'UDC. Ce refus est surtout à mettre au compte du manque d'information et de la peur des électeurs. Il ne s'agissait en effet pas, comme voulait le faire croire la partie adverse, de faciliter la naturalisation de criminels et de terroristes mais bien d'offrir la citoyenneté à des gens vivant et travaillant en Suisse depuis longtemps.

Régionalisation

Depuis des décennies, le SEV a son secrétariat central à Berne et une filiale au Tessin. Il ouvre par la suite un bureau régional à Zurich situé dans le secrétariat du

SSP/VPOD. Le responsable syndical du secrétariat du Tessin doit régulièrement se rendre à Chiasso pour rencontrer des membres. Le désir de voir s'ouvrir d'autres secrétariats régionaux se fait toujours sentir. Il faut toutefois se rendre à l'évidence: la régionalisation coûte cher.

Il faut toutefois bien reconnaître qu'une organisation nationale se doit d'avoir un secrétariat en Suisse romande. Le secrétariat régional de Lausanne était et reste une nécessité. Pour être plus proche des gens, il s'est aussi avéré nécessaire d'ouvrir un bureau à Coire et à St-Gall en collaboration avec le SSP/VPOD pour ce qui est du personnel. Donc pour le SEV, vu sa grandeur, d'autres projets régionaux ne sont possibles qu'en collaboration avec d'autres syndicats, cela pour des raisons financières évidentes.

Nouvelle imprimerie pour «a&v»

Depuis le début de l'année 2004, le journal SEV de langue allemande «arbeit & verkehr» (a&v), qui tire à 35 000 exemplaires, est imprimé chez Solprint AG de Subingen, imprimerie ultra-moderne qui édite aussi la «Solothurner Zeitung», la «WoZ» ou encore le journal syndical «Work». Le SEV a choisi Solprint AG, qui appartient au groupe Vogt-Schild/Habegger Medien AG de Soleure après avoir au préalable lancé une procédure d'évaluation sérieuse avec d'autres imprimeries.

La mise en page et les corrections restent toutefois chez Bubenber Druck- und Verlags-AG Bern (BDB). Cette imprimerie, plus précisément l'«Unionsdruckerei» qui, depuis 1978 est devenue la BDB, imprime l'organe officiel de langue allemande du SEV depuis sa première édition parue en janvier 1920 (et jusqu'en 1996 sous le titre «Der Eisenbahner» – Le cheminot). Le changement s'impose à fin 2003, car, pour des raisons financières, la BDB met un terme à l'impression sur rotative offset pour se concentrer sur l'impression de formulaires en continu.

Du nouveau sous www.sev-online.ch

Depuis la mi-janvier, le site Internet du SEV a fait peau neuve et son contenu a été entièrement remanié. La nouvelle structure est plus conviviale et plus claire. Parmi quatre schémas de couleur, les internautes peuvent désormais choisir la présentation des pages. Les personnes assumant une fonction syndicale auront bientôt accès à un Extranet.

Lors du remaniement du site, les responsables ont tenu compte, dans la mesure du possible, des vœux et des suggestions des utilisateurs qui avaient été consultés dans un sondage concernant l'ancien site. Par exemple, le vœu avait été exprimé de pouvoir naviguer sur un site bien structuré et bien lisible sans devoir trop «cliquer» pour arriver au but.

Tout le site se base sur un système de gestion de contenus qui permet une adaptation simple et rapide.

Recrutement des membres en plein essor

Ces deux dernières années, le recrutement des membres au SEV a eu des résultats mitigés. Alors qu'en 2003, 980 adhésions sont enregistrées, il y en a plus de 1260 en 2004. Cette augmentation est due principalement à la création de nouvelles places de travail, à une action de recrutement et à la formation. Dans certains secteurs des CFF, l'effectif des collaborateurs augmente. L'entreprise engage en effet du personnel roulant en vue du démarrage de Rail 2000. C'est dans le personnel des trains surtout qu'on note une augmentation marquée des nou-

velles adhésions (106 en 2003, 181 en 2004). Chaque deux ans environ, le SEV organise une action de recrutement. En 2004 est lancée l'action «Cotisation gratuite». Les nouveaux membres qui adhèrent au SEV dès le 1^{er} juillet ne doivent pas payer de cotisation jusqu'à la fin de l'année.

Les recruteurs ont la tâche difficile, surtout quand il faut convaincre des gens d'adhérer à un syndicat alors qu'ils viennent de se lancer dans une nouvelle profession. Pour leur faciliter la tâche, le SEV leur offre, outre ces actions, des cours de recrutement qui ont lieu à Lausanne, Berne et Zurich. Les cours de 2004 ont été chapeautés par un professionnel du recrutement, qui a pu démontrer les avantages d'une adhésion au SEV (valeur des prestations; meilleures conditions d'engagement aux CFF grâce à la convention collective de travail par rapport au Code des obligations).

Sous-fédérations: entre tradition et évolution

Fondée en 1903, la plus ancienne des dix sous-fédérations du SEV, la VPT (sous-fédération du personnel des entreprises de transport privées), est même plus âgée que le SEV. Elle a fêté en grandes pompes son centenaire à Soleure. L'hommage que Walter Oberli a rédigé à cette occasion est impressionnant. Son livre est une véritable chronique relatant l'histoire de la VPT, avec d'innombrables détails et faits étonnants à l'appui.

La VPT ne se repose toutefois pas sur ses lauriers mais fait face aux nombreux défis de son époque. Les discussions sur l'opportunité de faire une nouvelle sous-fédération «Pneu» avec les membres du secteur des bus débouchent sur des débats concernant les structures même de la sous-fédération. On essaye d'organiser les sections VPT de façon à ce que chacun y trouve son



compte. Ces débats ne sont pas terminés.

Il y a eu un changement à la présidence de la sous-fédération du personnel de la manœuvre (RPV). Heinz Burkhard, qui a repris les rênes de la sous-fédération après le décès de Beat Borer en mai 2000, a, depuis longtemps déjà, exprimé le désir de renoncer à ce mandat. En effet, sa fonction de vice-président dans la commission du personnel

de CFF Cargo est laborieuse. La sous-fédération élit donc le 25 juin 2003 Hanspeter Eggenberger comme nouveau président central.

La sous-fédération Travaux voit aussi le départ de son président. Ernst Geiger prend en effet sa retraite. Sa succession est une première dans les annales du SEV: la sous-fédération Travaux se décide pour une co-

présidence. Christian Suter et Ernst Küng se partagent la tâche depuis janvier 2004. Cette nouvelle forme de direction semble faire ses preuves.

Engagements et départs en 2003 et 2004

Engagements en 2003



Gertrud Gasser travaille depuis le 1^{er} avril au secrétariat central du SEV à Berne. Elle est d'une part l'assistante de la vice-présidente et, d'autre part, secrétaire administrative chargée des assistances judiciaires.



Depuis début mai, **Christina Jäggi** est secrétaire administrative au secrétariat central du SEV à Berne. Elle s'occupe du recrutement des membres, de la commission des jeunes et des «Nouveaux Domains».



Peter Peyer est, depuis début décembre, chargé du nouveau secrétariat régional de Coire en tant que secrétaire syndical. Il encadre également le personnel d'entreprises de transport grisonnes, tels les Chemins de fer rhétiques, les chemins de fer Arosa Bergbahnen ou encore les bus de Coire.

Départs en 2003

Au printemps, **Roberto Zanetti** réussit le saut qui le mène au gouvernement cantonal soleurois, où il reprend le département de l'économie publique. Il quitte donc en septembre le SEV après trois années et demie passées à diriger le domaine des ETC.

Après plus de 24 ans d'activité au secrétariat central du SEV à Berne, **Susanne Renz** prend sa retraite à fin avril. Elle s'est occupée principalement et de façon très compétente du domaine des assistances judiciaires.

Départs en 2004

Fin février, **Hans Moser** prend sa retraite. Durant 22 ans, il a travaillé avec engagement au secrétariat syndical comme collaborateur polyvalent.

Fin mai, **Jean Spielmann**, conseiller national de longue date du Parti du Travail, part à la retraite. Il a travaillé durant douze années comme secrétaire syndical SEV. A la fin, il a également encadré des ETC de Suisse romande.

Le secrétaire syndical **Christophe Frei** quitte à fin septembre le SEV. Il souhaite suivre une autre orientation professionnelle.

Durant trois années, **Valérie Braune** a suivi une formation d'employée de commerce. Son diplôme de fin d'apprentissage en poche, elle quitte le SEV en novembre.

Kathrin Laederach a travaillé deux ans et demi comme assistante de l'administrateur des finances. Début 2005, elle s'est lancée dans une nouvelle activité.

Engagements en 2004



Depuis début mars, l'ancien collaborateur des CFF, **Erich Schaffer**, travaille au secrétariat central du SEV à Berne comme collaborateur polyvalent dans la division administrative.



Dès le mois d'avril, **Christian Fankhauser**, ancien secrétaire SIB, entame une période d'introduction au secrétariat syndical à Berne. En septembre, il commence son travail de secrétaire syndical dans le nouveau secrétariat régional de Lausanne.



En juin, **Olivier Barraud** quitte les CFF pour venir au SEV comme secrétaire syndical. Il encadre la responsabilité des domaines du trafic Voyageurs et de la formation.



En tant que secrétaire syndicale en formation depuis juin, **Regula Bieri** recueille des expériences dans divers domaines. Auparavant, elle a travaillé aux CFF.



Urs Huber, ancien responsable d'un office postal, commence en septembre ses activités de secrétaire syndical au SEV. Il encadre le personnel de nombreuses ETC et travaille dans le team Infrastructure.



Jean-Pierre Etié, ancien collaborateur CFF, devient secrétaire syndical en octobre. Il s'occupe des dossiers sur la sécurité et la protection de la santé ainsi que de l'Infrastructure.



Angelo Stropini quitte les CFF pour venir au SEV en octobre. Après une période d'introduction de trois mois au secrétariat syndical à Berne, il travaille depuis janvier 2005 dans le secrétariat régional au Tessin comme secrétaire syndical.

Offre de vacances variée et à prix modéré

Le Parc-Hôtel Brenscino à Brissago/TI, avec vue sur le lac et les montagnes, loin du bruit et du trafic, reste la destination phare de l'offre de vacances du SEV. En 2004, l'Office du tourisme Lago Maggiore et l'Association hôtelière suisse ont désigné le «Brenscino» comme étant l'hôtel idéal pour familles avec enfants.

«Dolce far niente» ou vacances actives? Le Brenscino ne manque pas d'offres attractives. Mentionnons sa cuisine raffinée et ses vins de choix (chaque semaine, un buffet gourmet est servi sur la romantique terrasse), sa piscine dans un cadre idyllique, le court de tennis, le minigolf, la piste de quilles avec bar, les randonnées avec guide, les excursions, les manifestations spéciales et les visites du parc guidées.

Tout cela à un prix modéré. Les membres SEV bénéficient d'un rabais de 20 pour cent.

Sous la direction de Martin Faes, un vent nouveau souffle dans le Parc-Hôtel. Aux habitués de longue date se joignent de nouveaux clients. La situation difficile que vit le tourisme, particulièrement au Tessin, n'a pas prise sur le Brenscino. Après une année 2003 difficile, l'hôtel retrouve sa vitesse de croisière en 2004.

La direction du SEV croit au succès du Brenscino et le montre en approuvant, en janvier 2005, une rénovation des installations et la création de chambres aménagées spécialement pour les familles. Les travaux commenceront dès la fin de la saison 2005 et seront conduits par le maître d'ouvrage, Erwin Kläy, qui marquera ainsi son engagement de longue date pour le Brenscino.

Pour ceux qui aiment l'indépendance, nous recommandons les appartements de vacances de la FSG (Coopérative des maisons de vacances et de ski des cheminots). Ils offrent beaucoup de possibilités pour entreprendre des vacances individuelles à chaque période de l'année.

Les amoureux de la montagne ont le choix entre Bluche/Montana en Valais, Grindelwald dans l'Oberland bernois et Samedan dans l'Engadine. Ces destinations font partie des plus belles régions de Suisse et offrent de nombreuses possibilités pour faire des randonnées, du vélo ou de la natation. Ceux qui préfèrent la mer peuvent opter pour les bungalows modernes Beau-soleil à Giens/Hyères au sud de la France. La FSG offre aussi des arrangements forfaitaires et un tournoi de jass à Bluche/Montana.

Les membres SEV bénéficient d'un rabais de 10 pour cent sur le prix de location. En devenant membres individuels de la FSG, ils ont même droit à une réduction de 20 pour cent.

La collaboration avec la caisse de voyages Reka et l'Association de vacances de la Poste/Swisscom complète l'offre de vacances du SEV. On y trouve presque tout, des hôtels confortables en Suisse, des appartements de vacances en Italie et en Espagne.

Nos prestations – qualité et choix

Les prestations du SEV, qui complètent l'encadrement syndical, sont très appréciées des membres et couvrent leurs besoins. Cela a été relevé récemment dans un sondage paru dans la presse syndicale. Voici ci-après un bref aperçu:

Pour surmonter des difficultés financières passagères, nous offrons des prêts et des crédits. Le montant maximal est fixé à 5000 francs. Les intérêts sont modérés et s'élèvent à 4 pour cent pour des prêts à caractère social et à 9 pour cent pour des crédits de consommation. Les demandes pour éprouver des dettes existantes ne sont pas prises en considération.

Plus de 70 pour cent des membres SEV sont au bénéfice de l'assurance de protection juridique MULTI-SEV. La prime annuelle de 66 francs est imbattable. Cette assurance est un complément à l'assistance judiciaire professionnelle, incluse dans la cotisation de base SEV, et offre une très bonne couverture pour les risques liés au domaine de la consommation et de la circulation routière.

L'agenda de poche SEV est toujours très apprécié, malgré l'apparition des agendas électroniques. Il est livré dans un étui en cuir et coûte moins de 15 francs. Dans ce prix est incluse une assurance-accidents de 5000 francs versée en cas de décès ou d'invalidité

totale par suite d'un accident.

Malgré les cartes de crédit et autres moyens de paiement modernes, le chèque Reka est toujours en vogue. Les membres SEV peuvent, par année civile, acheter des chèques Reka pour un montant maximum de 600 francs en bénéficiant d'un rabais de 7 pour cent. A partir de 2006, en complément au chèque traditionnel, il est prévu d'introduire une carte Reka rechargeable.

Les autres prestations proposées sont: bons de rabais de vacances pour les membres avec un revenu ou une rente modeste, assurance ménage et RC ainsi que pour véhicules à moteur auprès de Coop Assurance (primes avantageuses avec 10 pour cent de rabais exclusif pour membres SEV) ainsi que des rabais sur divers achats.

SEV Assurances – un partenaire fort et rentable

SEV Assurances a un statut juridique autonome mais est étroitement lié au SEV et à ses membres. L'administrateur des finances du SEV en dirige le conseil d'administration. Tous les présidents centraux du SEV y siègent également et forment ainsi un lien important avec la base du syndicat. En tant que coopérative, SEV Assurances n'a pas d'actionnaires. Les excédents annuels sont réutilisés entièrement en faveur des assurés.

SEV Assurances offre des prestations de prévoyance intéressantes à des conditions très avantageuses. La gamme des assurances comprend divers produits traditionnels adaptés aux différentes tranches d'âges, des offres de 3e pilier ou de prime unique et des prêts hypothécaires avantageux. SEV Assurances gère en outre des biens fonciers dans lesquels habitent aussi des membres SEV.

Le nouveau responsable de SEV Assurances – Erwin Schwarb – a apporté de l'eau au moulin de l'entreprise. Ce spécialiste a redoré le blason de la coopérative et soudé les collaborateurs en une équipe motivée et compétente. Aujourd'hui, SEV Assurances se porte bien comme le montrent les indications suivantes: en 2003, malgré un marché peu propice aux affaires, la petite équipe, composée de deux vendeurs professionnels et de plusieurs conseillers régionaux, a réalisé plus de 40 mio de francs de somme assurée. Le rendement des primes pour 2004, qui se monte à 22,8 mio de francs, est même légèrement supérieur à celui de l'année précédente. Les gains provenant des placements en capitaux permettent une politique des excédents attractive ainsi qu'un renforcement des réserves.

Le grand défi de SEV Assurances se situe dans les obligations imposées par la surveillance des assurances et qui sont spécialement lourdes à assumer pour les petits assureurs. Ces obligations sont la conséquence directe des méthodes irresponsables pratiquées par les «grands» de la branche qui, à cause de leur politique inappropriée en matière de placement, sont partis à la dérive.

Impressum

Editeur
Syndicat du personnel des transports SEV

Rédaction
Peter Lauener, responsable de l'information

Photos
Alexander Egger, Berne
Olivier Barraud, SEV (p. 12 en bas)

Impression et mise en page
Bubenberg Druck- und Verlags-AG, Berne

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

Copyright
Syndicat du personnel des transports SEV

Berne, mai 2005

Le SEV en chiffres

Effectif des membres en recul malgré les nouvelles adhésions

Jusqu'à présent, le SEV n'a pas su stabiliser le degré d'organisation. Même si en 2004 - année durant laquelle une action de recrutement limitée dans le temps offrait la gratuité de la cotisation - l'objectif de 1000 nouvelles adhésions a été largement atteint.

Evolution de l'effectif des membres

Catégorie/Année	1991	1996	2000	2002	2004
Actifs	36 850	33 548	28 960	27 422	26 393
Retraités	22 750	25 174	24 650	24 004	23 597
Total	59 600	58 722	53 610	51 426	49 990
		-1,5%	-8,7%	-4,1%	-2,8%

Perte de recettes liée au recul des membres:

Recettes	1991	1996	2000	2002	2004*
En mio de frs	11 611	13 265	11 945	11 266	11 264
		+14,2%	-10,0%	-5,7%	-0,0%

* Augmentation de la cotisation au 1.1.2003 de 1 franc par mois.

Nouvelles adhésions

Nombre	1991	1996	2000	2002	2004
	3 384	1 019	666	1 142	1 262
		-69,9%	-34,6%	+71,5%	+10,5%

La diminution des recettes provenant des cotisations grève le budget

Grâce à l'augmentation des cotisations dès 2003, les recettes se sont stabilisées au niveau de 2003. Malgré cela, il manque chaque année près de 2 mio de francs par rapport à 1996. Toutefois, grâce aux mesures efficaces adoptées en vue de diminuer les coûts, aux investissements prudents et à l'apport de prestations de service rentables ainsi qu'à la vente de la Maison des Jeunes aux Avants, des excédents de recettes ont été réalisés en 2003 et 2004 et les réserves ont pu être renforcées en conséquence.

La contribution aux frais d'application – une bénédiction ou des chaînes dorées?

La somme provenant des contributions aux frais d'application des conventions collectives de travail (CCT) n'est pas à négliger. Cet argent permet de financer les infrastructures (personnel et frais de matériel) qui sont nécessaires à l'application de la CCT. Cela implique aussi que, si une CCT est dénoncée, les infrastructures en question (donc aussi le personnel) doivent être rapidement réduites.

Comptes 2004

Charges totales d'exploitation	Fr.	11 580 071
Produits totaux d'exploitation	Fr.	11 663 169
Excédent du compte d'exploitation	Fr.	83 098
par unité à cotisation entière	Fr.	2.39
Rendement du capital	Fr.	1 177 615

Charge de personnel en % des cotisations	%	53,30
Effectif du personnel SEV (mandataires inclus)	Nombre	64
Places de travail	Nombre	52,80

Secrétariat syndical SEV Berne

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

Secrétariats régionaux

Bâle

Arnold-Böcklin-Strasse 39
CH-4051 Bâle
Tél. 061 283 19 20
Fax 061 283 19 22
E-mail sev-basel@sev-online.ch

Bellinzone

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

Chiasso

Via G. Motta 16
CH-6830 Chiasso
Tél. 091 690 03 14
E-mail sev-chiasso@sev-online.ch

Coire

Peter Peyer
Gürtelstrasse 24
Case postale 668
CH-7001 Coire
Tél. 081 284 49 07
Fax 081 284 91 01
E-mail sev-chur@sev-online.ch

Lausanne

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

St-Gall

Secrétariat régional Ostschweiz
Hintere Poststrasse 18
CH-9000 St-Gall
Tél 071 223 80 25
Fax 071 223 80 65
E-mail: sev-ostschweiz@sev-online.ch

Zurich

Sonnenbergstrasse 83
Case postale 188
CH-8030 Zurich
Tél. 044 266 52 90
Fax 044 266 52 53
E-mail sev-zuerich@sev-online.ch

SEV Assurances

Arnold Böcklin-Strasse 41
Case postale 14
CH-4011 Bâle
Tél. 061 225 22 22
Fax 061 225 22 52
E-mail info@sevbasel.ch

Filiale Lausanne:

Secrétariat syndical SEV
Rue Saint-Martin 36
CH-1005 Lausanne
Tél. 021 321 42 42
Fax 021 321 42 49
E-mail info@sevass-ls.ch

Albergo Brenscino

via Sacro Monte
Case postale 264
CH-6614 Brissago
Tél. 091 793 01 21
Fax 091 793 40 56
E-mail info@brenscino.ch

Textes d'orientation

Les prises de position définissent les grandes lignes de la politique syndicale jusqu'au congrès suivant. Vous trouvez ci-dessous les 7 prises de position adoptées lors du congrès de 2003.

Politique contractuelle

La Loi sur le personnel de la Confédération (Lpers), le Code des obligations, la Loi sur la durée du travail et la Loi sur la réglementation du travail sont censés régler uniquement les droits minimaux des travailleuses et travailleurs. Moyennant des conventions collectives de travail, le SEV crée – conjointement avec ses membres organisés en catégories professionnelles – des conditions de travail qui vont largement au-delà des minima légaux. Jusqu'à présent le SEV a conclu 19 conventions collectives de travail; autant de CCT sont en cours de négociations ou tout au moins envisagées. Les CCT peuvent être divisées en trois catégories auxquelles s'appliquent la politique contractuelle suivante:

1. Objectif primordial de la politique contractuelle en trafic public

Avec l'ouverture des réseaux ferrés va s'instaurer une concurrence féroce entre chemins de fer nationaux et étrangers. Le SEV requiert en premier lieu que les entreprises concurrentes soient mises sur un pied d'égalité et que le personnel ne fasse pas les frais de cette concurrence. Sur un long terme, l'objectif primordial consiste à oeuvrer dans le sens d'une seule CCT pour l'ensemble du secteur des transports publics (CCT TP); c.-à-d. à aspirer à un règlement collectif des conditions de travail et d'emploi pour le système global des transports publics (CCT TP).

1.1 Politique CCT CFF et CCT Cargo – stratégie

Renouvellement des CCT CFF et Cargo, c.-à-d. renouvellement et non pas réécriture. Y apporter des améliorations ponctuelles, préserver la qualité et la substance. La CCT CFF/Cargo renouvelée servira aussi de modèle pour les conclusions de CCT-SEV à venir (continuera de servir de phare pour les futures CCT).

1.2 Politique CCT appliquée au secteur ETC – stratégie

La CCT CFF sert de guide et définit les conditions standard à respecter (qui servent de garde-fous). Actuellement, il existe ponctuellement des contrats collectifs d'entreprise entre associations de personnel et entreprises à travers tout le secteur ETC.

Procédure:

Des contrats collectifs d'entreprise sont regroupés par branches et ordre géographique (d'une part, le chemin de fer à voie normale, le chemin de fer à voie étroite, le secteur des bus, etc. et, d'autre part, au niveau régional, cantonal, national), dans le but que les autorités compétentes déclarent les CCT par branches obligatoires (déclaration d'obligation générale).

Cela signifie en clair:

Grâce aux CCT par branches, l'objectif d'une «CCT transports publics» (CCT TP) se fera par étapes successives mais rapidement. Or, afin de pouvoir conclure des CCT par branches, il faut du côté employeur des organisations patronales «capables de contracter». Le SEV soutient et encourage ce processus.

2. Une CCT pour les «nouveaux domaines»

Objectif:

Le SEV tente de contrecarrer tout projet visant l'externalisation, le détachement et la sous – traitement de secteurs des CFF/Cargo. Si cela n'est pas possible, le SEV conclut une CCT avec tous les secteurs (entreprises) des CFF/Cargo externalisés, détachés et sous-traités et entretient avec eux des rapports de partenaires sociaux.

Stratégie:

Ici de même, la CCT CFF sert de guide et définit les conditions standard à respecter (qui servent de phare). Toutes les CCT inférieures à ce niveau doivent être adaptées en conséquence au cours de la procédure de renouvellement.

CFF

Réorganisation des CFF et protection du personnel concerné

Les chemins de fer fédéraux (CFF) ont vécu deux réformes d'entreprise, la première en 1997 et la seconde en 1999. Ces réformes ont été accompagnées de réorganisations internes aux effets importants pour le personnel. Parallèlement, les effectifs ont diminué de 25 pour cent. Pour faire face à ces transformations de la manière la plus supportable possible pour le personnel, les partenaires sociaux ont négocié un Contrat social (pas de licenciement des personnes touchées par une mesure de réorganisation) dont le principe a été repris dans l'actuelle convention collective de travail (CCT).

Dans certains secteurs de l'entreprise il faut s'attendre à des restructurations d'importance. Ceci d'une part parce que la réforme des chemins de fer qui a présidé à tout ce processus de changement est une réforme permanente et, d'autre part, parce que les entreprises ferroviaires sont soumises à des pressions plus importantes que par le passé (objectifs stratégiques de la Confédération, pressions financières et concurrence accrue).

Dans ce contexte, le rôle du syndicat n'est pas de dicter la stratégie de l'entreprise; il n'a pas non plus la responsabilité financière de la marche de celle-ci. En outre, par les CCT que nous avons signées avec CFF et CFF Cargo, nous nous sommes engagés à ac-

compagner les réorganisations éventuelles. Les entreprises quant à elles se sont engagées à les mettre en œuvre de manière sociale. Cela ne signifie pas pour autant que le syndicat n'ait pas d'autre choix que de réagir a posteriori. Notre responsabilité se situe à plusieurs niveaux:

1. Dans nos relations de partenariat social avec la direction de l'entreprise, nous critiquons régulièrement toute proposition de réorganisation. Nous voulons être certain qu'il est absolument nécessaire de procéder à une réorganisation et les partenaires sociaux doivent être impliqués dès le départ dans un tel processus. Lorsque ce n'est pas le cas, nous demandons le report du projet.

2. Chaque projet de réorganisation doit comporter un projet partiel concernant le personnel. Les effets sur le personnel doivent être limités au minimum. Les personnes touchées doivent être au bénéfice d'une garantie des droits acquis telle que nous l'avons négociée aujourd'hui. Bien entendu il ne peut être question de licenciement pour les employés concernés. D'autre part, le maintien du contrat social dans la CCT est une condition sine qua non à notre participation.

3. Le pool de réorientation professionnelle pour les personnes touchées par des mesures de restructuration (Chance) est une bonne mesure. Cependant, lorsqu'une catégorie entière de personnel est concernée, cette solution n'est pas suffisante. Il faut procéder à une analyse a priori des personnes concernées (types de professions, structure d'âges, localisation géographique) afin d'étudier une solution adaptée à la situation particulière du groupe. Avant la mise en œuvre d'un projet de réorganisation, les CFF ou CFF Cargo doivent être en mesure de fournir des perspectives concernant l'avenir professionnel de leurs collaborateurs.

Si notre rôle de partenaire social largement majoritaire et de partie contractante à la CCT nous met dans la responsabilité de devoir accompagner les réorganisations, il n'en demeure pas moins que notre priorité est la défense des intérêts de nos membres. Si les points ci-dessus ne devaient pas être respectés et si l'intérêt de nos membres l'exigeait, nous n'hésiterions pas à sortir du processus et à nous y opposer.

ETC

1. Le SEV préconise la grande diversité du secteur des transports publics. Les ETC actuelles constituent un élément fondamental du réseau des transports publics. Au cours des dix dernières années, elles ont fait preuve de leur volonté de coopération et d'un esprit novateur. L'implantation régionale des ETC favorise la création de places de travail attractives dans les régions et aide les usagers à mieux s'identifier avec leur ETC.

2. Le SEV salue et encourage la collaboration intensifiée des ETC entre elles et avec les CFF. En l'occurrence, il plaide pour une coopération intelligente en lieu et place d'une concurrence impitoyable au préjudice du personnel.

3. Le SEV s'emploie pour des conditions de travail attractives dans le secteur ETC. Objectif à longue échéance: une convention collective de travail (CCT) pour l'ensemble des transports publics. Cet objectif doit être atteint par étapes successives:

a) Le SEV soutient de toutes ses forces les efforts de l'UTP pour former une coalition en qualité d'organisation patronale.

b) Le SEV mise sur une stratégie constructive: à travers la conclusion de CCT avec diverses entreprises, on aspire à mettre en place des CCT régionales, respectivement cantonales. Pour autant, l'objectif reste la conclusion d'une CCT nationale avec une déclaration d'obligation générale.

c) Le SEV accorde une priorité absolue à la mise en place de CCT régionales dans le secteur des bus où sévit une concurrence féroce, avec, pour corollaire, une forte pression sur les conditions de travail. A noter sous ce rapport que le SEV lutte contre le transfert du rail à la route, mais là où il est inéluctable, la conclusion de CCT correspondantes s'impose.

4. Le SEV suit d'un œil critique les mises au concours en trafic public et veille à ce que l'attribution ne soit obtenue au prix d'une dégradation des conditions de travail.

5. Le SEV suit d'un œil critique toute extension du champ opérationnel des ETC à l'étranger limitrophe et veille à conserver des conditions d'engagement équivalentes.

6. Le SEV s'engage à renforcer la position des ETC au sein du syndicat.

7. Le SEV réfléchit à la création de structures adéquates pour le personnel syndiqué des entreprises de transport concessionnaires du trafic d'agglomération.

Nouveaux domaines

Le SEV est le plus grand syndicat des transports publics (TP) en Suisse et ouvert à l'organisation d'autres domaines.

Les points suivants font partie de ses priorités:

1. Entreprises CFF externalisées

- garantir la reconduction des conventions collectives de travail (CCT) existantes (rejeter toute intention des employeurs de dénoncer la convention);
- défendre les conditions standard de la CCT (équivalence minimale avec celle de la CCT CFF);

- encourager le renouvellement de la CCT;
- augmenter le taux de syndicalisation.

Il faut procéder à un examen périodique pour savoir si l'engagement pris par le SEV dans les secteurs externalisés est économiquement défendable, stratégiquement nécessaire, judicieux ou souhaitable, ou s'il vaudrait mieux céder ces membres à un autre syndicat (éventuellement en échange).

2. Nouveaux domaines

- s'assurer le statut de Syndicat du personnel des transports (publics);
- stabiliser l'effectif des membres (compenser le recul des effectifs aux CFF)
- promouvoir les domaines faiblement organisés (par exemple funiculaires, trains touristiques)
- prospecter des nouveaux secteurs
- lancer des projets pilote limités dans le temps (coopérations, intégrations) et les pourvoir de ressources et concepts adéquats (personnel, moyens financiers, objectifs quantifiables, campagnes de propagande SEV ciblées, etc)

Sujet d'actualité : coopération avec GATA

Bilan et évaluation en janvier 2004 fondés sur les critères susmentionnés (expiration du contrat en mars 2004). Objectif: intégration; couverture des frais.

Mise à l'étude d'autres nouveaux domaines

- Collaborateurs dans la branche des taxis
- Personnel de compagnies d'aviation étrangères en Suisse
- Collaborateurs d'autres entreprises apparentées

Politique sociale

Onzième révision de l'AVS

Le Parlement fédéral refuse, dans le cadre de la onzième révision de l'AVS, de débloquer des moyens financiers substantiels pour garantir une retraite anticipée accessible à l'ensemble des salariés. Devant l'imminence du relèvement de l'âge de la retraite des femmes à 65 ans et du changement intervenant au niveau des rentes de veuves, ce refus est carrément inadmissible. Les syndicats ne resteront pas les bras ballants devant ce démantèlement social.

Le SEV avec le soutien de l'USS réclame en outre une augmentation sensible des rentes AVS. Il faut que soit octroyée à moyen terme une treizième rente AVS/AI afin d'atteindre l'objectif ancré dans la Constitution fédérale, selon lequel la rente doit permettre à son bénéficiaire de pourvoir à ses besoins vitaux.

Première révision de la LPP

La première révision longuement attendue de la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP) coïncide avec la dégringolade des caisses de pensions – dont celles de l'ASCOOP et des CFF – qui sont en état de couverture insuffisante après des pertes massives cumulées sur les marchés des capitaux. Ni les caisses de pensions, ni le législateur de la LPP n'étaient prémunis contre un effondrement d'une telle ampleur du rendement des capitaux. De ce fait, une révision complémentaire de la LPP, déclarée urgente, est censée établir en automne 2003 les conditions-cadre présidant à l'assainissement financier des caisses de pensions en état de couverture insuffisante. Le SEV exhorte le Conseil fédéral et le Parlement à mener une action bien réfléchie sans semer la panique et réclame, notamment:

- des délais prolongés pour résorber le découvert;
- une flexibilité accrue dans la limite des mesures d'assainissement licites;
- la prise en compte de la situation des assurés;
- aucune amputation des rentes en cours.

Une fois le découvert résorbé, les mesures d'assainissement sont à invalider. Les employeurs sont tenus de participer au moins pour moitié à l'assainissement financier.

Conformément à la loi des CFF et la stratégie-détenteur du Conseil fédéral, la Confédération est tenue de contribuer à l'assainissement financier de la Caisse de pensions des CFF où elle répond en particulier de la situation des anciens retraités. Dans le cadre de la réforme des chemins de fer II, la Confédération doit rendre compte des engagements pris en faveur des caisses de pensions des personnels ETC.

Révision LAMAL

Le système de prime individuelle (prime par tête) de l'assurance-maladie, considéré comme antisocial, doit être remplacé par une formule tenant compte de la condition économique des assurés. Le SEV et l'USS réclament à court terme un allègement immédiat et simplifié de la charge financière des familles par la gratuité de la prime pour enfants et l'épuisement des subventions destinées aux réductions des primes.

Néanmoins faut-il contenir la progression des coûts dans le secteur de la santé publique par des mesures destinées à limiter les surcapacités qui font exploser les coûts. En même temps, l'accès à des soins médicaux de haut niveau doit rester garanti pour toute la population.

Assurance-maternité

Le SEV attend des Chambres fédérales qu'elles approuvent le nouveau projet sur l'introduction de l'assurance-maternité qui prévoit l'octroi d'une indemnité compensatrice fixée à 80 pour cent du revenu déterminant pendant 14 semaines. Cette solution minimale permettrait enfin de réaliser le mandat constitutionnel vieux de 58 ans et de combler une des dernières lacunes du système de la sécurité sociale.

Politique des transports

Devant la loi de la jungle qui régit dans les transports routiers de marchandises, devant la course éffrénée aux économies du pouvoir public qui vise également les transports publics, devant la pression grandissante que subit le rail face à la concurrence routière en trafic marchandises, devant l'imminence d'une concurrence déprédatrice entre compagnies de chemins de fer au niveau international,

- le SEV plaide pour des compagnies nationales de transports publics fortes et reliées par une étroite collaboration;
- le SEV souligne son attachement pour la politique de transfert;
- le SEV affirme son engagement pour des conditions-cadre judicieuses en trafic public.

Revendications:

- Le SEV ne se contente pas de rejeter l'initiative «Avanti», il la combat activement. Dans ce but, il mobilise ses membres. Il a prouvé qu'il en était capable lors des campagnes pour la RPLP et le financement des transports publics;
- Le SEV passera au crible chaque contre-proposition à l'initiative «Avanti» et la soutiendra à condition qu'elle n'entraîne aucune modification de l'article sur la protection des Alpes;
- Le SEV soutient la requête pour une base de financement solide en trafic d'agglomération;
- Le SEV soutient la politique de transfert (transfert de la route au rail du trafic marchandises) et refuse dès lors toute réduction des contributions fédérales destinées à promouvoir le transfert modal;
- Le SEV se défend contre toute réduction additionnelle des contributions fédérales au titre du trafic régional des voyageurs;
- Le SEV réclame une réforme des chemins de fer II qui permette aux ETC d'être entièrement assainies et qui contribue aussi à l'assainissement financier de leurs caisses de pension;
- Le SEV exige que la réforme des chemins de fer II contienne des dispositions légales claires présidant à la procédure de mises au concours en trafic régional. Concernant les mises au concours, le mandat doit être confié uniquement à des entreprises soumises à une CCT ou disposées à se rattacher à une CCT du trafic public. Le SEV combattra le dumping social avec véhémence;
- Le SEV exige de l'OFT qu'il veille minutieusement au respect des autorisations délivrées dans le cadre du libre accès au réseau et intervienne immédiatement en cas d'infraction;
- Le SEV exige des autorités cantonales et fédérales qu'elles veillent au respect des prescriptions du trafic routier des marchandises (charge-limite, vitesse maximale, durée maximum du travail, consignes techniques de sécurité) et ce, moyennant des contrôles sévères et réguliers;
- Le SEV soutient la revendication des conducteurs de poids lourds pour une CCT.

Affaires syndicales

Face à un monde syndical en pleine mutation; face à la crise économique,

- le SEV cautionne l'organisation faitière Union syndicale suisse (USS);
- collabore avec la communauté de négociations du personnel fédéral;
- entretient de bons rapports avec les syndicats du personnel de la fonction publique;
- intensifie les contacts internationaux avec ses homologues des pays voisins;
- collabore avec les autres syndicats de l'USS à des projets.

Constatations:

- Le SEV soutient les efforts de l'USS pour revaloriser le service public;
- le SEV reste tout disposé à mener des entretiens, notamment avec les syndicats SSP et Communication, au sujet d'une collaboration intensifiée;
- le SEV veille sur l'évolution du projet «Syndicat interprofessionnel UNIA»;
- le SEV collabore avec d'autres syndicats à des projets communs;
- le SEV travaille à une réorganisation en douceur de ses structures syndicales, sous-fédératives et directrices;
- le SEV entend renforcer sa présence dans les régions moyennant des solutions adéquates et financièrement supportables.

