

SEV '17-'18

Le rapport social du Syndicat du personnel des transports



2017-2018

Deux mobilisations majeures

Edito de Giorgio Tuti, président du SEV

Deux événements majeurs auront marqué 2017 et 2018 qui font l'objet de ce rapport social: la grève sur le lac Majeur qui aura duré plus de 20 jours si l'on additionne ceux de 2017 et la journée de 2018. Avec au bout du compte, un accord arraché après avoir saisi la chambre de conciliation. Mais cette lutte pour la dignité et les conditions de travail marquera à jamais ceux qui se sont mobilisés et notre mouvement dans un contexte de durcissement permanent des rapports de travail.

L'autre sujet principal, c'est bien sûr la renégociation de la CCT CFF/CFF Cargo. Priorité numéro 1 pour notre politique contractuelle, elle a marqué notre action syndicale dès le mois de janvier avec des négociations qui se sont très vite retrouvées dans l'impasse. Il aura fallu

toute la détermination de nos membres et les faux-pas adverses pour arriver à un bon résultat.

Mais 2017 et 2018, ce n'est pas que cela. Ce sont toutes ces batailles et ces mobilisations dans les autres ETC, c'est aussi un engagement en faveur d'une politique des transports responsable et non marquée du sceau idéologique de la concurrence. Et dans ce domaine, le SEV met tout en oeuvre pour empêcher le fractionnement de la concession du trafic grandes lignes ou la concurrence déloyale des bus longue distance. Il se bat aussi pour empêcher que le trafic de marchandises ne retourne vers la route.

Dans la politique sociale, le SEV s'est mobilisé en faveur de PV 2020, mais le résultat sorti des urnes a laissé un goût amer.

De nombreux autres dossiers que je vous laisse découvrir dans ce rap-

port social nous ont occupés, dont l'intégration des anciens membres de PUSH dans SEV-GATA.

Il me tient aussi à coeur de mettre en évidence le changement de logo réussi et auquel ont adhéré toutes les sous-fédérations et une écrasante majorité des sections. Une unification de l'identité visuelle d'une symbolique tout sauf anodine à l'heure où nous fêtons les 100 ans de l'union des sous-fédérations des cheminots.

Un changement d'identité visuelle qui témoigne de la volonté de moderniser notre organisation. Le rajeunissement de nos effectifs reste encore et toujours notre priorité.

Il est donc nécessaire de regarder ce que nous avons fait, mais il est encore plus important de se tourner vers ce que nous ferons.

Bonne lecture.

Lac Majeur

Plus de 20 jours de grève pour une lutte exemplaire.

2

CFF

La CCT CFF/CFF Cargo a été au coeur de l'activité syndicale.

3

ETC

De nombreux combats ont été menés dans les ETC.

6

Du côté du personnel

En 2017, quelques collègues nous ont rejoints: Fiscalini Pascal (juin), Sancey Yves (juillet), Aregay Wossen et Schütz Stephan (août). La même année, nous ont quittés Schaffter Henriette (avril), Christen Bruno (septembre) et Morier Baptiste (décembre). Gianolli Pietro et Windlin René ont pris leur retraite. Pour cinq employé-e-s, 2017 rime avec fidélité: Fischer Markus et Hadorn Philipp - 15 ans, Vianin Murielle et Giorgio Tuti - 20 ans, Pellandini Patrizia - 25 ans. Ont fait leur entrée au SEV en 2018: Zürcher René (janvier), Geissbühler Christoph (mars), Fischer Chantal (avril), Widmer Xenja (juillet), Schönbauer Tanja et Marti Stefan (août), Siede Wolfram (octobre). Ont quitté le SEV: Anliker Peter (retraite en juin), Gugger Roman (juin), Peter Peyer (novembre) et Obreschkow Elena et Barraud Conny (décembre). Daniel Froidevaux nous a quittés des suites d'une grave maladie. En 2018, les fidèles se déclinent au féminin: Schneider Franziska - et Graf-Litscher Edith - 10 ans, Jäggi Christina - 15 ans.

Les changements au comité

Après les élections au Congrès 2017, Andreas Menet, ZPV, a cédé son poste de président du comité à Danilo Tonina, RPV (jusqu'ici vice-président. Peter Käppler, AS, est élu vice-président du comité. En 2017, se sont retirés du comité: Pascal Fiscalini, ZPV. Y Sont entrés en 2017: Carmine Cucciniello, (jusqu'ici membre-remplaçant ZPV), Sabrina Tesmer, remplaçante ZPV, Jan Weber, BAU, Claude Meier, président central TS (jusqu'ici membre remplaçant, Christoph Geissbühler, membre remplaçant TS, Roland Schwager, président central PV, Jean-Pierre Genevay, PV, Brigitte Fanjak, remplaçante de la Commission des femmes SEV. Ont quitté le comité en 2018: Alexander Bringolf, remplaçant AS, Christoph Geissbühler, remplaçant TS, Frédéric Nouchi, remplaçant de la Commission de Migration SEV, Sven Zimmermann, membre de la Commission Jeunesse. Sont entrés au comité en 2018: Manfred Schaffer, remplaçant AS, Sandro Kälin, remplaçant TS, Roger Gander, remplaçant Commission de la migration.



Une partie d'entre eux ont choisi une autre vie mais, pour la majorité, la CCT est une base sur laquelle construire.

NAVIGATION

Un combat exemplaire

Angelo Stroppini

La lutte sur les eaux du lac majeur restera l'un des points forts des activités au SEV en 2017 et 2018. Après une grève de plus de 20 jours au total sur deux ans, une CCT a pu être négociée et est entrée en vigueur le 1er janvier 2019 pour une durée de trois ans.

Nous n'avons pas obtenu autant que nous aurions voulu, mais en toute objectivité il n'aurait pas été possible d'obtenir plus. Les salarié-e-s ex NLM en sont les premiers conscients. Ils ont accepté à l'unanimité la CCT sachant qu'elle est le fruit d'une conciliation et non pas de négociations normales entre les parties concernées. Une situation classique de donnant-donnant aurait signifié, en cas de refus, pour le personnel l'application du règlement d'entreprise en cours sur les berges de Ceresio à Lugano et pour les syndicats, un éloignement dans le dialogue du partenariat social.

Un conflit de longue durée

Durant cet interminable conflit, plusieurs choses se sont passées dont nous devons nous rappeler. La première est que c'est grâce à la grande fermeté des matelots l'année passée qu'il a été possible de garantir à tous ceux qui ont décidé de rester un poste de travail et les conditions salariales de l'ancien employeur durant toute l'année 2018. La deuxième est que durant 2018, qui fut très turbulente, l'union entre les matelots n'a jamais faibli et ceci a permis d'obtenir une CCT qui est certainement meilleure que le règlement d'entreprise de Lugano. A noter que ce dernier sera adapté sur certains points grâce à la pression exercée par les collègues de Locarno. Il s'agit là d'un bénéfice indirect qui donne à ré-

fléchir. Mais la chose la plus importante est que ces matelots ont montré sans relâche à l'opinion publique comment le travail et les conditions d'engagement peuvent être défendues. Non pas comment obtenir des promesses, mais des faits!

Ces marins ne se sont laissés manipuler par personne: ni par des groupements politiques, ni par aucun des mouvements qui, à différents moments de leur lutte, ont cherché à profiter de leur cohésion. Non, ils ont décidé eux-mêmes, tout seuls, en toute autonomie, lors de leur assemblée. Et les syndicats SEV, Unia et OCST les ont accompagnés depuis le début avec une persévérance coriace, à l'unisson pour défendre la cause de ces employé-e-s.

L'histoire sans fin de cette lutte

Il était inscrit noir sur blanc dans les points de l'accord qui a permis de terminer la grève, qui a été signé en juillet 2017 entre le Conseil d'Etat et les syndicats, qu'une CCT devait être négociée. Juste après la mise sur pied du consortium qui, rappelez-vous, ne s'est pas produite au début janvier 2018 comme prévu mais seulement au printemps, les syndicats ont demandé l'ouverture immédiate de négociations pour une CCT. Pour les matelots et les syndicats, les thèmes les plus chauds concernaient les salaires et la défense du personnel saisonnier. Ce qui s'est passé au printemps et en été dans le cadre des négociations a été, pour utiliser un euphémisme, intense et laborieux mais n'a donné pratiquement aucun résultat concret. Ceci malgré une journée de grève le 3 juillet dernier. C'est pour cette raison qu'en septembre dernier 2018, les syndicats ont demandé l'intervention de l'Office cantonal de conciliation. Il s'en est suivi des négociations intenses avec la SNL et cinq séances à l'Office cantonal de con-

ciliation sous la direction du conseiller d'Etat Christian Vitta. La dernière rencontre à l'Office de conciliation s'est déroulée le 22 novembre et l'assemblée du personnel a ratifié l'accord à l'unanimité le 4 décembre 2018. Un vote unanime de la part de l'assemblée qui démontre le grand soutien dont a bénéficié le texte négocié. L'assemblée a souligné le point névralgique concernant le niveau salarial plus bas que ce qui était prévu, trop bas puisque la plupart des employé-e-s subiront des baisses salariales importantes par rapport à la situation actuelle, compensées seulement partiellement par les dispositions transitoires définies sous l'égide de l'Office cantonal de conciliation.

Et à l'avenir?

Les syndicats et le personnel partagent la même certitude que la direction SNL: la signature de cette CCT permettra de contribuer à un meilleur développement des activités sur le lac Majeur, dans l'intérêt de toutes les parties concernées et de la population résidant dans la région.

Les matelots et les syndicats sont pleinement conscients que cette CCT représente une base sur laquelle on pourra travailler et l'objectif des prochaines négociations devra être de l'améliorer. De fait, une compagnie de navigation sur les lacs tessinois, avec un public et des touristes, peut difficilement voyager à pied. Le tourisme sur le lac reste un élément primordial de l'économie du canton du Tessin. Il est fondamental d'en reconnaître l'importance, tout comme de comprendre les difficultés objectives de ceux qui doivent les gérer pour fournir des prestations adaptées au territoire. Dans ce sens, une politique sérieuse et pérenne ne pourra pas faire semblant de ne pas en tenir compte.

Grève: les étapes

25 juin 2017: le personnel entre en grève contre le licenciement de 34 employé-e-s du bassin suisse du Lac majeur.

1er juillet 2017: Des centaines de personnes expriment leur solidarité envers les travailleurs. Le cortège part du débarcadère pour se rendre sur la Piazza Grande de Locarno. Les employés ont l'appui de politiciens et de travailleurs de Lugano Airport, des FART et des Officine de Bellinzona.

2 juillet: La tension monte. La police disperse un groupe de personnes qui ralentissaient le bateau Verbania avec leurs pédalots et autres barques.

12 juillet 2017: les grévistes défilent à Bellinzona et déposent près de 13 500 signatures de soutien à leurs revendications: maintien des places de travail et conditions salariales en vigueur

14 juillet 2017: un accord trouvé entre les parties grâce à la médiation du canton et de la Ville de Locarno.

15 juillet 2017: reprise du travail

3 juillet 2018: nouvelle journée de grève car les négociations CCT sont infructueuses.

Septembre 2018: les syndicats font appel à l'Office cantonal de conciliation.



La réforme Prévoyance vieillesse 2020 a été rejetée le 24 septembre 2017 par 52,7%. Le financement additionnel de l'AVS par le relèvement de la TVA n'a ni passé le cap des cantons, ni celui du peuple. Le SEV était favorable à cette réforme qui allait dans le sens de son texte d'orientation politique sociale.

Avec AS, la jeunesse SEV a remis le 25 septembre 2017 une résolution aux CFF pour demander des salaires plus élevés et de meilleures possibilités de progression. Objectif en partie atteint avec la CCT CFF 2019. Après avoir dû annuler sa journée en 2017, la Commission a connu le succès avec sa journée en 2018!



Les jeunes ont mis sur pied une action devant le siège des CFF pour leur revendication.

AROLDO CAMBI répond Du côté des finances

? Aroldo, quel est l'état des finances du SEV? Quelle est l'impact de l'évolution des membres sur la caisse du SEV?

Les comptes annuels 17-18 ont été marqués par des résultats financiers exceptionnels. En 2017, il y a eu un rendement de 9%, en 2018 en revanche une performance négative de moins 2,5% en chiffres ronds. En tant que syndicat, nous ne pouvons naturellement pas baser notre planification financière sur de tels événements, et pourtant ils laissent des traces qu'on ne peut ignorer (+ 1,89 million en 2017, - 950 000 en 2018). Ceci dit, nous avons enregistré pour la plus pertinente des sources de recettes - les cotisations des membres - un recul d'env. 1,5%, recul malheureusement interrompu depuis de nombreuses an-

nées. Nous controns ce phénomène par une politique prudente de dépenses afin de maintenir l'équilibre financier, malgré les péripéties. Nous devons gérer nos investissements de manière ciblée et les effectuer de manière réfléchie pour gagner de nouveaux membres et ne pas continuer à voir notre taux d'organisation baisser. Ceci implique plus de présence en surface, une présentation rafraîchie et la mise en avant des bons arguments qui sont les nôtres. Quelques données doivent nous interpeller: env. 68% des membres ont plus de 50 ans et 44% ont même plus de 60 ans. Nous en déduisons qu'il existe un important besoin: d'une part de réussir le renouvellement de génération et d'autre part d'agir avec prudence avec nos finances.

Aroldo Cambi est le responsable des Finances

Vivian Bologna

La mobilisation du SEV en faveur de la CCT CFF était l'un des points forts des deux dernières années. Mais pas le seul. Dans les divisions, les thèmes chauds n'ont pas manqué. En charge des dossiers CFF, Manuel Avallone revient sur 2017 et 2018.

Manuel, avec du recul, que retiens-tu des négociations CCT CFF de 2018?

Tout d'abord la capacité des membres du SEV à se mobiliser. On a senti dès le lancement du sondage l'intérêt de nos membres pour leur convention collective. Le taux de participation était bon. Cela nous a permis de déposer un cahier de revendications fidèle aux réponses exprimées dans le sondage.

Ensuite, les réactions des membres du SEV sur les canaux de communication des CFF, lors d'actions de terrain du SEV et leur participation à la manifestation nationale du 18 juin 2018 ont été décisives dans ces négociations. Ce sont tout de même 1400 cheminot-e-s qui sont descendu-e-s

dans la rue pour leurs conditions de travail et d'engagement.

La CCT a été approuvée par 85% des délégué-e-s de la Conférence CCT du SEV. Que t'inspire ce résultat?

C'est un excellent score. Il est le reflet de la qualité du résultat obtenu mais aussi du fait que notre délégation de négociations est représentative de nos membres. Nous avons essayé en permanence de tenir compte des avis de la base - par le biais du sondage et des conférences CCT - mais aussi en s'appuyant sur les commentaires reçus après nos communications régulières et lors des actions de terrain.

Sur le contenu, les revendications disproportionnées de la direction des CFF nous ont facilité la tâche. Le personnel de l'entreprise et nos membres ne pouvaient pas accepter la suppression de prestations comme la semaine de vacances supplémentaires pour les plus de 60 ans, l'affaiblissement de la protection contre le licenciement ou la suppression des allocations régionales pour ne citer quelques exemples. Pour finir, il me

tient à coeur de remercier chacun de son engagement. Sans cette confiance mutuelle entre les membres et l'organisation, il serait impossible de conclure de bonnes CCT: danke, merci, grazie.



Manuel Avallone le 18 juin 2018.

CFF La CCT renouvelée grâce aux membres!

Réorganisations sans fin chez Voyageurs, Groupe et Immobilier

Dans la Division Voyageurs, nombreux furent les chantiers.

P-OP-ZBS a introduit de nouveaux profils de métiers le 1.1.2018. 2774 collaboratrices et collaborateurs sont concernés. La majorité travaille à Maintenance où les collaboratrices et collaborateurs ont été répartis dans les fonctions de techniciens de maintenance niveau I - IV. De nombreuses demandes d'assistance juridique ont été enregistrées par le SEV. Les CFF refusent très majoritairement de procéder à des corrections dans la répartition, en conséquence de quoi diverses plaintes ont été adressées au Tribunal administratif fédéral.

Les exigences envers le personnel d'accompagnement des trains changent car le retrait des CFF de la surface est général. Les profils professionnels du personnel des trains Grand lignes (FV), Trafic régional (RV) ainsi que Relevé des fréquences (FQ) et Escale voyageurs (AP) vont être réunis d'ici fin 2021. Le SEV est intervenu immédiatement et a pu négocier des corrections dans la formation.

Le nouveau profil de métier entraî-

ne aussi des modifications dans la structure d'accompagnement des trains. Les CFF assouplissent l'accompagnement intégral des trains à deux agents.

Le projet «Développement Voyageurs (WEP)» fait partie du projet «CFFagiles2020». 400 collaboratrices et collaborateurs sont concernés par un changement de lieu de travail. Le plus grand domaine, l'Operation Center Voyageurs (OCP), doit être transféré de Berne à Olten. Beaucoup de collaborateurs ne suivront pas et démissionnent, avec une grosse perte de savoir spécialisé. Le projet doit être mis en application le 1.4.2019, bien qu'il n'existe aucune structure opérationnelle. L'attitude de P-HR est également incompréhensible: la lettre par laquelle les collaborateurs sont mis au courant contient des pressions et des menaces de licenciements. Les CFF n'ont pas voulu entrer en matière sur les revendications du SEV et n'ont pas voulu faire de concessions plus étendues aux collaboratrices et collaborateurs.

Comme partout aux CFF, les do-

maines du groupe et Immobilier n'ont pas été épargnés par les nombreuses réorganisations, développements ou boxmoving. Avec le projet Operating Model Finance (OMF), le domaine des finances est réorganisé. Cette réorganisation touche aussi les départements financiers de la division Infrastructure et CFF Voyageurs. Chaque réorganisation aux CFF est toujours à mettre en relation avec le programme d'économies RailFit. Dans ce cadre, le SEV représente toujours les intérêts des membres et essaie bien sûr de les défendre en conséquence. Un projet-pilote doit être mené jusqu'en 2020 dans les domaines NMD, HR-SRT et chez IT avec des objectifs d'équipe allant jusqu'à 100%. Le SEV suit ce projet de très près. Si les craintes du SEV devaient se concrétiser, à savoir qu'en raison de ces objectifs d'équipe, certains des membres impliqués devaient être confrontés à des conséquences négatives, tels mobbing ou mises à l'écart, le SEV prendrait clairement position contre la poursuite et l'expansion de telles idées. *Jürg Hurni et Manuel Avallone*

Emplois supprimés chez Cargo et Infra

Pendant que les «événements de Rastatt» assombrissaient le résultat annuel 2017 de CFF Cargo, la filiale des CFF décidait d'une cure radicale. Après le projet «Struko» prévoyant la suppression d'environ 145 postes de travail et une économie de 20% sur les coûts structurels, c'était en janvier 2018 un nouveau coup de semonce: malgré toutes les protestations enregistrées, CFF Cargo annonçait vouloir examiner les points de desserte, avec pour objectif de réduire les effectifs du personnel de 330 postes à plein temps jusqu'en 2020.

Une telle annonce n'était pas seulement une provocation pour le SEV mais aussi pour la politique: finalement le mandat de renforcer CFF Cargo grâce à un conseil d'administration renouvelé, à un actionnaire minoritaire et aux fruits de la nouvelle Loi sur le transport des marchandises est une réalité. La stratégie de démantèlement suivie par CFF Cargo est diamétralement opposée, selon le SEV, à un positionnement des forces visant à participer à la croissance attendue de plus de 40% du transport des marchandises

dans les deux prochaines décennies. Malgré des résultats satisfaisants en 2018, l'apaisement n'est pas encore en vue. On peut douter que CFF Cargo parvienne à une mobilisation visible de ses collaborateurs qui lui fasse retrouver le chemin de la stabilité.

Chez Infra, la seule constante a été l'inconstance. Certes le sommet des réorganisations de 2016 avec 17 projets stratégiques n'a plus été atteint. Toutefois les suites de tous ces projets et des nouvelles réorganisations ont conduit à une agitation permanente et provoqué de nombreux problèmes personnels. La suppression massive de 104 postes de travail prévue à Télécom CFF a été le grand thème de 2018. Notre intervention a permis entre autres une extension du délai jusqu'en 2021. Bien que les conséquences personnelles en soient ainsi atténuées, ce démantèlement est irresponsable. La planification des intervalles travaux à FN, AT-OCT, AT-UEW, AT-KUF a été une autre antienne. La structure des teams de l'entretien a été modifiée, avant qu'en automne 2018 NORS débarque. *Philipp Hadorn et Urs Huber*



Plus de 20 000 personnes ont revendiqué l'égalité de salaire entre femmes et hommes le 22 septembre 2018.

2017-2018

Une image en dit parfois plus long que 1000 mots



Eurobus a obtenu une concession pour exploiter des lignes longue distance. Le SEV a mené des actions d'informations. Christian Fankhauser et Fritz Haenni (tpf autobus, à dr.) le 8 novembre sur l'aire du Neufeld.

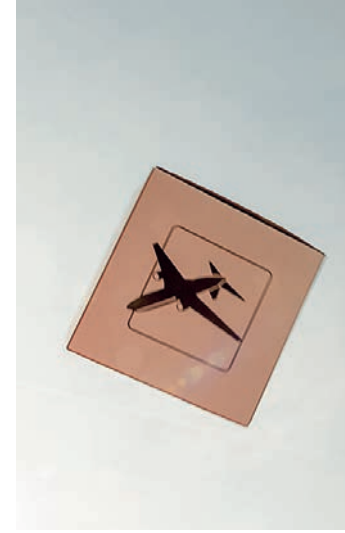
Vivian Bologna

Les années 2017 et 2018 ont été riches en actions et manifestations politiques ou syndicales, à l'interne comme à l'externe du SEV.

Si la matière est bien réelle, elle offre donc aussi une riche palette de contenus en images.

A l'instar de notre ligne éditoriale pour Journal SEV, nous sommes convaincus qu'une image en dit parfois bien davantage que 1000 mots.

Voici donc un petit tour d'horizon forcément non exhaustif de quelques moments-clés qui ont marqué nos deux dernières années d'activités.



Jörg Matter

Les ex-PUSH intègrent officiellement le SEV au Congrès 2017.



Jörg Matter

Le 18 juin 2018, des milliers de cartes postales sont envoyées au CEO des CFF par les 1400 cheminot-e-s qui défendent leur CCT.



Manu Friederich

FAIRLOG voit le jour fin 2017: le SEV, syndicom et Unia s'unissent pour améliorer les conditions de travail dans le transport routier des marchandises et la logistique.



Jörg Matter

Le SEV critique depuis des années la concurrence dans les transports publics souhaitée par l'OFT et le DETEC. Lors du Congrès 2017, l'ancienne ministre des Transports assiste sans broncher à la destruction des transports publics.



Arnette Bonafant

22 septembre 2018: la déléguée du SEV à l'Egalité, Lucie Waser, poing levé lors de la manifestation qui a réuni plus de 20000 personnes à Berne.

ETC

Luttes et CCT dans les ETC

Barbara Spalinger, Chantal Fischer, Vivian Bologna, Françoise Gehring

En raison de la révision de la LDT qui a exigé l'adaptation de nombreuses CCT, il y a eu passablement plus de négociations qu'à l'accoutumée durant la période considérée.

Les deux dernières années ont été mouvementées aux VMCV. Les membres du SEV se sont mobilisés. Les chauffeurs des VMCV ont demandé un aménagement du temps de travail qui tienne davantage compte de leur vie familiale et sociale. Le lundi 19 juin 2017, de nombreux chauffeurs sont venus soutenir leurs collègues de la Commission consultative des tours de service avant une négociation cruciale. Le conflit s'est enlisé et le lundi 12 mars 2018, une grande majorité des chauffeurs de bus des VMCV ont fait part de leur mécontentement en arborant un brassard rouge en signe de colère. La non-validation d'un budget qui mettrait un terme à une situation de sous-effectif en était à l'origine. La crainte des chauffeurs était que l'entreprise n'ait pas suffisamment de moyens financiers pour engager du personnel supplémentaire. Les problèmes de gouvernance ont été mis au jour par la mobilisation du personnel. Le directeur a pris une retraite prématurée en août 2018. Depuis la situation s'est normalisée.

La fin de l'année 2018 a été tendue aux MBC. Les salaires de nouveaux collaborateurs engagés sans expérience dans les transports publics ont engendré la grogne. Ces salaires étaient supérieurs à des collègues ayant davantage d'ancienneté. Une pétition munie de 88 signatures (sur 112 chauffeurs) avait été remise au directeur le 1er novembre 2018 au directeur des MBC. Une solution a pu être trouvée en mars 2019.

TPG : la mobilisation a payé

Les conducteurs des tpg se sont mobilisés contre le manque de personnel. Après le préavis de grève déposé pour le 21 mars 2018, la direction de l'entreprise a saisi la Chambre des relations collectives de travail (CRCT). C'est dans ce cadre qu'un accord a été trouvé. Les parties ont signé un accord en avril 2018 visant à améliorer les conditions de travail par l'embauche de 101 personnes qui se fera sur trois ans hors départs naturels et augmentation de l'offre. Les embauches doivent également permettre un roulement pour les voltigeurs qui connaîtront leurs horaires pour toute l'année et sauront s'ils conduisent le matin, l'après-midi ou le soir. Jusque-là, ils ne bénéficiaient pas d'horaires fixes qui ne leur étaient communiqués que quatre jours à l'avance. «Les TPG s'engagent également à former les collaborateurs à davantage de polyvalence»,



Le SEV et syndicom se sont battus contre les mises au concours des lignes de bus dans le Jura.

ajoute Valérie Solano. En outre, dès le mois de juillet 2018, les salaires ont été indexés de +0,5%. Quant à la participation financière à l'assurance-maladie, son montant est intégré au salaire depuis le 1er janvier 2019. L'accord prévoit également des avancées sur les questions de santé. Un médecin du travail indépendant peut intervenir sur la base d'un mandat et soumettre des recommandations. «La mobilisation a payé», relève la secrétaire syndicale SEV en charge du dossier, Valérie Solano.

Modestes avancées chez RATP Dev

Suite à une menace de grève en mars 2018 et la saisie de la CRCT, RATP Dev s'est engagé en mai à des améliorations des conditions de travail. La soixantaine de salariés de l'entreprise sous-traitante de lignes tpg réclamait des horaires de travail moins contraignants (une amplitude de journée de travail de dix heures au maximum, contre treize actuellement), des primes pour les repas, des salaires alignés sur ceux des TPG et des lieux de pause munis de wc. Le SEV et la RATP Dev ont trouvé des arbitrages le 14 mai 2018. Le directeur du sous-traitant s'est engagé à «appliquer les horaires avec la réduction des grandes amplitudes», à «revoir à la hausse les conditions d'attribution» des primes de repas et à embaucher deux à trois conducteurs en plus des trois déjà prévus pour une nouvelle ligne. Un local de pause digne de ce nom a aussi été obtenu. La revendication des salaires est traitée dans le cadre de la renégociation de la CCT GEST (qui regroupe les sous-traitants des tpg).

Au MOB, Les membres du SEV avaient craint pour la fermeture du centre d'exploitation de Zweisimmen. Grâce à la mobilisation du personnel soutenu par le SEV, le centre a

pu être sauvé et ils n'auront pas à déménager à Montreux ! Fin 2018, le personnel de la vente du MOB et s'est inquiété de la fermeture progressive des guichets. Il a demandé à être davantage écouté par la direction afin de pouvoir faire des propositions alternatives.

Chez TransN, le personnel a répondu au sondage du SEV. La direction a accepté la création d'un groupe de travail paritaire, soutenu par un médecin du travail, pour mettre en place des mesures favorisant le bien-être des salariés. Les mises au concours des lignes de bus 612 et 613 ont suscité l'incompréhension du personnel. Comment le canton a-t-il pu mettre en danger les places de travail de lignes exploitées par sa propre compagnie ? C'est CarPostal qui a remporté la mise, avant que le scandale du même nom ne soit rendu public. Le SEV se bat contre cette logique de concurrence. Il a d'ailleurs pu obtenir des garde-fous dans le canton du Jura (voir photo).

En Suisse Alémanique

Au BLS, les adaptations dans le domaine du temps de travail ont été négociées de façon constructive et satisfaisante pour les deux parties, à cela se sont ajoutées des mesures spécifiques pour les plus jeunes collaborateurs. La désillusion n'a toutefois pas tardé à arriver puisqu'en lien avec le projet d'économies «Best Way», il a fallu négocier un plan social. Le SEV a surtout réussi à améliorer la protection contre les licenciements des collaborateurs les plus âgés.

Pour la **Südostbahn** aussi, il a fallu lutter pour que la révision de la LDT n'entraîne pas une dégradation massive pour le personnel, cela avec succès puisque la réglementation actuelle sur les pauses a été reconduite sans changement. Moins réjouissantes sont les tensions concernant la

progression des salaires du personnel des locomotives et d'accompagnement des trains puisqu'il a fallu faire appel à un tribunal arbitral dont la décision n'est pas encore connue.

Il n'a pas été partout possible de compenser de façon acceptable la suppression des suppléments pour pauses, comme cela a été le cas pour les **Appenzeller Bahnen**. La ronde salariale qui a eu lieu à fin 2018 a été particulièrement fâcheuse ; de bonnes améliorations avaient été négociées avec la direction mais qui, ensuite, ont été refusées arbitrairement par le conseil d'administration. Le personnel a protesté, mais en vain.

Rhätische Bahn : ici aussi des négociations pour un contrat d'entreprise étaient au programme de 2018. Aux bonnes conditions d'emploi de départ, le nouveau contrat d'entreprise apporte encore d'autres améliorations. La charge supplémentaire temporelle due aux adaptations à la LDT dans le domaine de la réglementation des pauses a été en grande partie amortie grâce aux majorations de temps. Désormais, le personnel a à disposition des modèles de travail en vue de réduire son temps de travail personnel. Ce faisant, il sera décisif que le RhB adapte en conséquence l'effectif de son personnel afin que les modèles puissent vraiment être appliqués.

Après la fusion du Bremgarten-Dietikon-Wohlen-Meisterschwanden-Bahn (BDWM) avec le Wynental-Suhrentalbahn (WSB) qui a donné jour au **Aargau Verkehr AG (AVA)**, un nouveau contrat d'entreprise a été signé le 11 juillet après des négociations très constructives. La direction était apparemment très consciente de l'importance que représente la reconnaissance envers les collaborateurs. Elle a ainsi promis que les conditions de travail du nou-

veau contrat ne prêteraient personne. Parmi les dispositions qui se distinguaient entre le WSB et le BDWM, ce sont les plus avantageuses pour le personnel qui ont souvent été choisies. Le bon climat de partenariat social qui a primé lors des négociations a certainement contribué à ce que les membres acceptent le contrat à la quasi-unanimité. Le secteur des bus de l'ancien aar bus + bahn est devenu indépendant et a pris le nom de Busbetrieb Aarau AG (BBA) ; il aura sa propre CCT qui est encore en cours de négociations.

Un complet remaniement des CCT pour le rail et les bus était au programme de l'asm en 2017 et tout s'est bien déroulé. A fin 2018, le contrat d'entreprise de **Stadtbus Chur**, qui s'appelle désormais Bus und Service AG (BuS), a été renouvelé.

Dans le domaine des prestations ferroviaires, les deux CCT en vigueur **elvetino et Rhätia Werte** (désormais : Panoramic Gourmet) ont été reconduites et une avancée décisive dans la bonne direction a été faite. Une nouvelle CCT a vu le jour pour **LSG Sky Chef**, nouvelle venue sur le marché qui a repris une partie des prestations de elvetino, et donc aussi de nombreuses conditions de travail de elvetino.

Au Tessin

Outre les matelots du lac Majeur (voir en début de cahier), en 2017 et 2018, ont été renouvelées les conventions collectives de travail de **TILO** (trains régionaux Tessin - Lombardie), **AMSA** (transports publics de Mendrisio), **TPL** (transports publics de Lugano) et **FLP** (chemin de fer Lugano - Ponte Tresa).

Points forts de ces renouvellements contractuels : chez TILO, introduction de la retraite anticipée pour tout le personnel ; chez AMSA, extension de la retraite anticipée à l'ensemble du personnel et légère augmentation de l'échelle de rémunération. Les 40 heures de travail hebdomadaire chez TPL ont été défendues avec succès, les services de piquet ont été redéfinis et les indemnités correspondantes à ces services ont été revues à la hausse. En ce qui concerne FLP, toutes les indemnités ont été légèrement améliorées. Une classe d'excellence a été introduite pour améliorer l'évolution de l'échelle de rémunération.

Aux **FART** (transports publics rail et bus tessinois), un nouveau modèle de temps de travail a été négocié avec introduction des 40 heures hebdomadaires le 1er janvier 2019. Le SEV est intervenu auprès de l'Office fédéral des transports pour que cette nouvelle planification annuelle du temps de travail soit conforme à la législation en vigueur. Conséquence directe de cette intervention : FART a dû augmenter le nombre de personnes employées dans le secteur bus et les absences ont diminué.

CONGRÈS 2017

Six textes d'orientation adoptés

Vivian Bologna Lors du dernier Congrès 2017, six textes d'orientations ont été adoptés, dont une nouveauté, celui sur la numérisation.

Le Texte d'orientation Syndicat évoque la nécessité de placer au centre des préoccupations des sous-fédérations et des sections un travail de recrutement des membres rigoureux et systématique. (voir aussi en page 3). Par des campagnes de recrutement ciblées et un soutien professionnel des sections, l'évolution de l'effectif des membres SEV doit être influencée positivement. Il faut accorder une attention particulière aux jeunes employés des transports publics et les convaincre d'adhérer au SEV. Le SEV a restructuré son groupe de recrutement en 2018 avec un groupe composé de trois per-

sonnes : Toni Feuz, Xenja Widmer, Christoph Geissbühler.

S'appuyant sur le Texte d'orientation Protection de la santé et sécurité au travail, le SEV a notamment inscrit le droit à la déconnexion dans la CCT CFF (voir le texte sur la numérisation de Daniela Lehmann ci-contre). Le SEV s'est aussi engagé pour améliorer les horaires de travail les entreprises. Il a aussi effectué un sondage dans la branche bus de la VPT. Les chiffres sont inquiétants : plus de la moitié des sondés se sentent stressés et un tiers d'entre eux conduit en état de somnolence.

Sur la Politique des transports suisse et européenne, la lutte contre l'ouverture du marché a été au cœur du travail (voir en page 8), tandis que le désengagement de Cargo a fait l'objet d'un gros travail

politique et syndical (page 3).

La nouveauté du Congrès 2017 était bien le Texte d'orientation Numérisation de la mobilité: le SEV exige que la numérisation ne soit pas utilisée comme couverture pour masquer des mesures d'économie que des protections soient mises sur pied pour protéger la santé des effet de la numérisation. Les gains en productivité et en temps doivent être répartis de manière adéquate afin que la qualité de vie de chacun puisse augmenter (voir ci-contre).

Dans la Politique contractuelle, le principal changement constituait d'inscrire la possibilité de conclure des CCT même sans avoir de mandat direct des personnes concernées.

En politique sociale sociale, le relèvement de l'âge de l'AVS des femmes à 65 ans était une couleur à avaler, aussi longtemps que les femmes subiront des discriminations salariales. Le SEV a soutenu la réforme PV 2020 qui a été refusée en septembre 2017.



Les textes complets sont à découvrir sur sev-online.ch

CARTE BLANCHE pour Daniela Lehmann

Bilan numérique

Le Congrès 2017 ayant approuvé pour la première fois un texte d'orientation sur le thème de la numérisation de la mobilité, nous avons suivi deux thèmes au cours des deux dernières années dans le cadre des points forts :

Ancrage du texte d'orientation au sein du SEV

A cet effet, une présentation PowerPoint « Effets, perspectives et exigences du point de vue du Syndicat SEV » a été élaborée, elle est à disposition des secrétaires syndicales et syndicaux pour leurs interventions dans les sous-fédérations et dans les sections.

Thème Numérisation dans la CCT CFF

Les thèmes de la numérisation faisaient partie des cinq exigences centrales du SEV. Nous avons pu obtenir entre autres un droit à ne pas être atteignable et un droit à étudier les informations durant le travail. En outre, l'aptitude au

marché du travail a été ancrée dans la CCT. Dans la convention (autrefois le pacte) pour la promotion et le développement des collaborateurs et la garantie de leur employabilité dans le virage numérique, une évaluation facultative des capacités (arrêt au boxes) a été introduite.

Fonds de numérisation

Le nouveau fonds paritaire, doté de 10 millions de francs par les CFF, s'occupe des défis à long terme de la numérisation pour la Suisse et pour les CFF et de ses conséquences pour les collaboratrices et collaborateurs.

Le SEV a pu présenter sa position sur le thème de la numérisation lors séminaire de l'UTP « L'homme et la numérisation – c'est ainsi que nous soutenons la transformation numérique dans les transports publics » et au séminaire de l'USS « Numérisation? Formation continue! ».

Daniela Lehmann est en charge du dossier SEV 4.0

TEMPS DE TRAVAIL

LDT révisée

Martin Allemann

La Commission LDT a travaillé 8 ans durant à la révision de la Loi sur la durée du travail et de son ordonnance.

La Commission a délégué les discussions de détail à une Commission tripartite LDT composée de membres de la Commission LDT avec des représentant-e-s des entreprises et des travailleurs et de l'Office fédéral des transports OFT. Les Chambres fédérales ont approuvé la révision à l'unanimité et ont mis la Loi et son ordonnance en vigueur au 9 décembre 2018 (changement d'horaire). Avec cette révision, les contradictions existantes entre la loi et l'ordonnance ont pu être éliminées et le champ d'application a été adapté. Une amélioration a été réalisée avec le 63e jour de repos et la LDT a été rendue plus lisible et plus compréhensible par l'amélioration de la structuration selon la forme d'exploitation. Au lieu de réglementations pour les transports urbains, il a été défini



des lignes avec trafic de pointe. Les exceptions ne peuvent être négociées qu'avec l'accord du personnel. Il n'y a que pour la réglementation sur les pauses à l'extérieur que nous avons dû accepter une détérioration matérielle. Le SEV est toutefois clairement d'avis que la moitié de cette augmentation de la productivité doit revenir au personnel concerné. Dans l'ensemble et malgré la détérioration pour les

pauses à l'extérieur, nous avons pu introduire dans cette révision des règles plus claires pour les collaboratrices et collaborateurs des transports publics. Il y a en particulier des précisions pour les tours et pour la répartition. Comme après chaque révision, nous devons maintenant exiger des entreprises qu'elles respectent les nouvelles dispositions et qu'elles négocient des règles où elles sont nécessaires.

l'utilisation des newsletter aux membres durant les négociations CCT CFF/CFF Cargo a été un succès, tant du point de vue du taux d'ouverture des newsletter que des réactions de nos membres. Autre changement majeur, le changement de logo depuis le 1er novembre 2018. Toutes les sous-fédérations ont également adapté leur. Si on y ajoute l'adaptation ou la création des logos de plus de 120 sections, on ne peut que se réjouir de cette transition.

DU CÔTÉ DE LA COMM

Un nouveau logo

Vivian Bologna La communication du SEV a poursuivi sa mue. Le nouveau journal est arrivé en septembre 2018. Il fait la part belle aux images sur un papier plus épais et une écriture plus lisible. D'un

point de vue du contenu, l'accent est porté sur le dialogue avec les membres et la mise en valeur de parcours de militant-e-s.

Du côté de la stratégie digitale, la page FB a davantage de fans et

AVIATION

Bonne intégration des ex-PUSH

Philipp Hadorn Au Congrès SEV 2017, nous avons pu accueillir plusieurs centaines de nouveaux collègues ; auparavant ils étaient organisés à PUSH et ont été transférés collectivement au SEV-GATA.

Beaucoup d'entre eux ont Swissport Genève ou Swissport Zurich comme employeur. Les travailleuses et travailleurs de Swissport Baggage Genève ou Zurich, de Priora, ISS, Cargologic et autres entreprises font aussi partie de notre domaine d'organisation dans le transport aérien, en plus du « domaine de base » de Swiss International Airlines.

Dans la section, au comité et dans les instances, ces nouveaux collègues se sont magnifiquement intégrés. Celles et ceux de Swissport Zurich étaient au défi de fournir un grand travail dans le cadre des négociations pour une nouvelle CCT. En unissant les forces, il a été possible de mettre en vigueur cette CCT au 1er janvier 2019. Pour beaucoup des personnes concernées, les résultats vont au-delà des attentes.

Les incertitudes sur le propriétaire des entreprises Swissport sont un souci – depuis 2015 elles

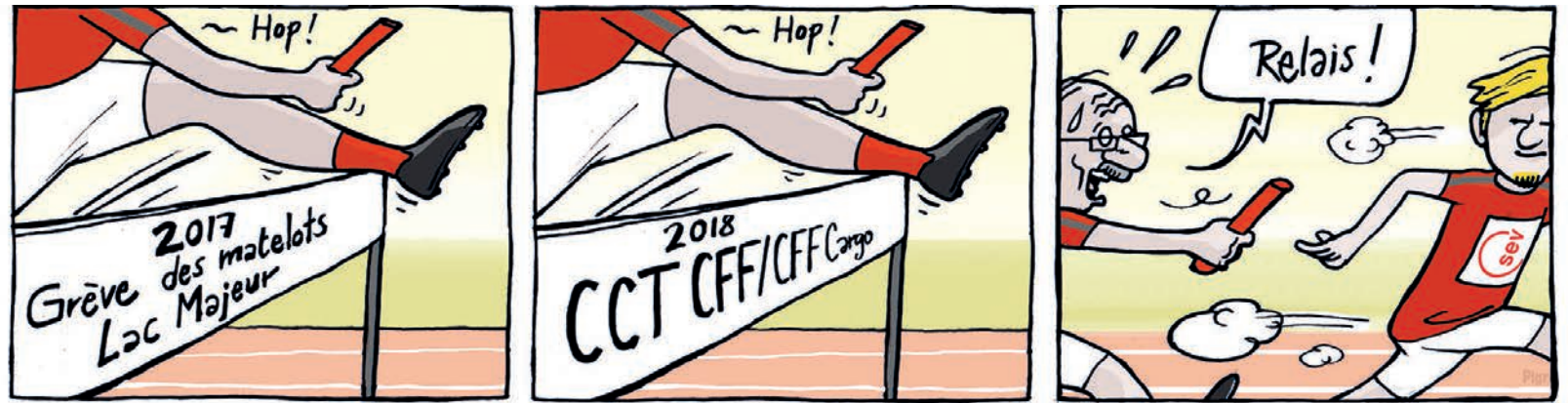
sont propriété du groupe chinois HNA qui examine actuellement leur vente. L'échange entre les différentes branches au SEV demande encore du temps. Les membres n'ont presque rien remarqué du retard dans la mise en place des ressources internes SEV car le team Trafic aérien a produit des « efforts particuliers » (entre autres heures supplémentaires, «renonciation aux vacances») pour ne pas mettre en danger l'intégration et les résultats des négociations. Les actions de recrutement en ont cependant pâti et la conclusion de partenariats sociaux n'a pas (encore) eu lieu. De plus, la mise à niveau par étapes des cotisations des membres exige d'innombrables entretiens et échange de mails et de téléphones qui ont mis nos services aux membres à forte contribution.

En même temps, il a fallu négocier la CCT pour les employés de Swiss qui est entrée en vigueur le 1er janvier 2018 ; les « négociations complémentaires » pour la mise sur pied d'un nouveau système salarial sont encore en cours.

SEV-GATA, le trafic aérien au SEV, une histoire à succès qui a encore un potentiel important !

PASSAGE DE TÉMOIN

Pigr



PRÉSIDENTE DE LA SECTION RAIL DE L'ETF

Giorgio Tuti à Bruxelles



Giorgio Tuti lors de la dernière manifestation Fair Transport à Bruxelles, fin mars 2019.

Elisa Lanthaler

En mars 2017, Giorgio Tuti a été élu président de la section Cheminots de la Fédération européenne des travailleurs des transports ETF. Son bilan.

La section se compose de 83 syndicats de cheminots de 37 pays européens et elle englobe environ un million d'adhérents. De plus, en décembre de la même année, Giorgio Tuti a pris la présidence du dialogue social de la branche rail. Ce dialogue social est une plateforme de l'Union européenne sur laquelle employeurs et travailleurs publient des recommandations communes ou décident d'accords contraignants, resp. peuvent les négocier.

Quelle était ta motivation quand tu t'es mis à disposition pour cette présidence ?

La politique suisse des transports est toujours plus caractérisée par des tendances qui trouvent leur source à Bruxelles. Prenons comme exemple les quatre paquets ferroviaires. La Suisse se trouve au milieu de l'Europe, elle doit souvent reprendre les décisions de l'UE et les appliquer. Dès lors, il vaut mieux se trouver là où les conditions-cadres sont spécifiées et contribuer à leur définition.

Avant mon élection, nous en avons naturellement discuté au Comité SEV : je ne voulais poser ma candidature que si le co-

mité trouvait que c'était judicieux et utile pour le SEV.

Dans quels organes travaillez-vous ?

La section Cheminots se donne un plan d'action pour quatre ans. Nos points forts dans cette période d'élections : faire campagne pour des transports ferroviaires sûrs et équitables et que cesse le dumping social.

Le premier objectif du dialogue social, c'était tout d'abord de mettre sur pied un programme de travail. Un tel instrument n'existait plus ces dernières années. Celui dont nous disposons maintenant veut, entre autres, augmenter la part des femmes dans le ferroviaire, lancer un projet sur les conséquences de la numérisation et améliorer la sécurité dans la branche.

La présidence répond-elle à tes attentes ?

Je remarque, fort de deux ans d'expérience, que tout se complète bien. La relation Suisse - UE n'est pas quelque chose d'abstrait mais on avance main dans la main. Lorsque je vois ce qu'il a été possible de faire dans ces deux premières années, je dis que nous sommes sur le bon chemin pour faire bouger les choses. Il y a déjà des signes pour cela : dans « Women in Rail » ainsi que dans la lutte contre le dumping salarial, il y a déjà des résultats, nous avons déjà obtenu de petits succès. Le démarrage est réussi.

CARTE BLANCHE pour Daniela Lehmann

Engagés contre la concurrence

L'Office fédéral des transports (OFT) a mis en œuvre avec constance, au cours des deux dernières années, SA vision des transports publics. Il s'agit pour lui de plus de concurrence, d'une large ouverture des marchés et d'un accès renforcé au marché pour les entreprises privées et orientées sur le profit.

Le SEV s'est opposé de toutes ses forces aux concessions pour des bus grandes lignes. Entre autres, une enquête a été réalisée auprès des communes où ces lignes ont des arrêts, enquête qui a révélé qu'il y a de très nombreuses questions sans réponse pour ces communes. En outre nous nous sommes engagés au niveau parlementaire pour un renforcement de la Loi sur le transport des personnes dans le domaine des conditions pour accorder d'éventuelles concessions, ce qui a partiellement été couronné de succès.

Après avoir appris l'échec des négocia-

tions entre le BLS et les CFF, nous en avons appelé verbalement et par écrit auprès de tous les acteurs concernés pour dire que le meilleur système est celui où, comme jusqu'à présent, le trafic grandes lignes est planifié, piloté et géré par la même main – sous l'égide d'une concession globale et de longue durée. Malheureusement les CFF et le BLS n'ont pas pu s'entendre et ont déposé des demandes de concessions séparées. Les CFF ont engagé une procédure juridique contre la décision subséquente de l'OFT d'accorder de telles concessions. La décision du Tribunal n'est pas encore tombée.

Les rapports sur le trafic voyageurs international (Rail/Bus) et sur l'évaluation des possibilités de développement de CFF Cargo nous ont massivement occupés.

Daniela Lehmann est coordinatrice de la Politique des transports au SEV

FVP

Imposition douloureuse

Vincent Brodard Ces deux dernières années, la discussion sur les facilités de voyage FVP a fait du surplace. Tant pour le personnel actif que pour les retraités, l'imposition des FVP est une réalité douloureuse. En outre, la réduction « 6 pour 5 » sur les cartes journalières FVP a été supprimée en juin 2018. La notion de rabais « usuel » est en effet appliquée systématiquement par les autorités fiscales. Les rabais supérieurs à 20 % sont donc fiscalisés. Les requêtes SEV déjà présentées par le passé

(paiement Reka, dépôt de l'AG) n'ont pas pu être concrétisées. Notre interlocuteur, l'UTP, n'est pas en mesure de contraindre les entreprises de transports. Seul élément qui a un peu progressé, le passage de la carte FVP vers le Swisspass a fait l'objet de discussions et sera probablement concrétisé en 2019. Cela permettra notamment de limiter le risque de discussions politiques et publiques suscitant la jalousie envers le personnel des transports, leurs familles ou les retraités.

IMPRESSUM

Editeur: Syndicat du personnel des transports
Tirage: 50 000 exemplaires
Rédaction et layout: Département de la communication du SEV.
Traductions: Serge Anet, Marie-Josée Jost, Alberto Cherubini

Pré-press: AZ Medien, Aarau; www.azmedien.ch
Imprimerie: Mittelland Zeitungsdruck AG, Neumattstrasse 1, 5001 Aarau; www.mittellandzeitungsdruck.ch