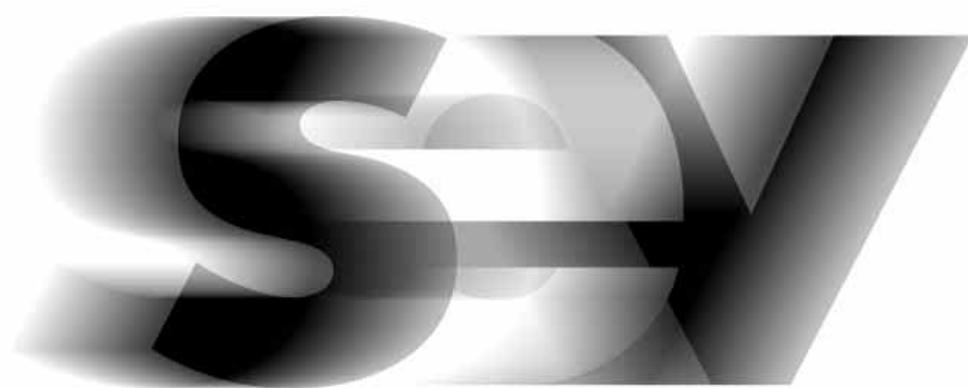




Rapport social 1997



Rapport social 1997



Coup d'envoi



Ernst Leuenberger

«L'année 1996 figurera dans les annales du SEV». Nombre d'entre nous l'ont pensé, quelques-uns l'ont dit. Il était toujours question du même sujet. Pour la première fois depuis 1936, la Confédération a décrété des réductions de salaire pour son personnel. Le SEV a réagi énergiquement en manifestant son opposition, sans relâche durant des mois. Ni la direction générale des CFF, ni le Conseil fédéral, ni les deux Chambres du Parlement n'ont accepté de renoncer à cette coupe insensée de 50 millions de francs, à la charge du personnel, dans le budget 1997.

Le SEV a d'emblée fait remarquer que les causes de la détérioration de la situation économique des transports publics et des CFF ne devaient pas être recherchées dans le personnel et dans les coûts du personnel. Ce sont les conditions cadres qu'il faut revoir. En effet, les chemins de fer, partie intégrante des transports publics, se trouvent placés dans une situation concurrentielle qui ne leur laisse pratiquement aucune chance. Voilà le hic.

Le SEV a demandé clairement et sans ambiguïté des mesures au niveau de la politique des transports et de la politique financière en exigeant l'introduction, sans délai, de

la redevance poids lourds liée aux prestations (RPLP). Comme cela figure d'ailleurs dans la Constitution depuis février 1994. A quoi bon introduire une taxe servant à canaliser le trafic une fois que les transports de marchandises auront définitivement tourné le dos au rail? La population vivant aux abords de l'autoroute du Gothard ne doit pas étouffer à cause des gaz diesel. Les marchandises, c'est l'affaire du rail. C'est pourtant simple.

Les entreprises de transport, en particulier les CFF, doivent être assainies pour être performantes face à la concurrence future des réseaux ferroviaires étrangers notamment. La réforme du chemin de fer ne mérite son nom qu'à cette condition.

L'esprit combatif dont ont fait preuve les membres SEV pour défendre les transports publics (trains, bus et bateaux) et maintenir des conditions de travail décentes ne s'était plus vu depuis des décennies. Des milliers de militants ont montré leur volonté de se battre pour des transports publics proposant des conditions de travail raisonnables, lors de deux grandes manifestations. La lutte continue. Il s'agit avant tout d'une lutte politique. C'est donc sur ce plan-là qu'il faut la mener.

Nos membres l'ont bien compris. Les élections fédérales de l'automne 1995 n'ont-elles pas en effet abouti à la réélection de trois collaborateurs du SEV et à l'élection d'un nouveau conseiller aux Etats? Sans oublier que, dans de nombreux cantons, des membres du SEV, appréciés et écoutés, siègent au Parlement cantonal. Il en va de même au niveau communal. Un tel engagement politique contribue à donner une image positive du SEV dans l'opinion publique. Ajouté aux succès enregistrés en 1994 lors du scrutin populaire sur la redevance poids lourds et sur l'initiative des Alpes, il donne à la direction, aux collaboratrices et aux collaborateurs, ainsi qu'aux membres du SEV la force et l'élan nécessaire pour maintenir leur engagement en faveur d'une politique des transports respectueuse de l'environnement.

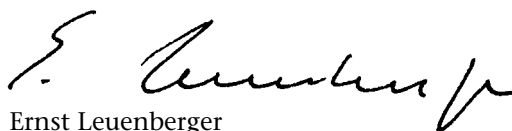
Je souhaite continuer à peindre le tableau du SEV. En remerciant tout d'abord les présidentes et les présidents des sections. Ils déploient en effet une intense activité dans leur section, ils rassemblent, ils mobilisent. En apportant un soutien direct à leurs membres, en s'engageant activement dans le recrutement, en représentant le SEV dans la vie publique et au poste de travail. Sans eux, rien ne

va. Je remercie également les membres des comités de section. Je remercie les membres qui participent aux assemblées.

Je remercie les membres SEV qui, en tant que collaboratrices et collaborateurs, jouent parfaitement leur rôle d'ambassadeur des transports publics en faisant preuve d'amabilité et d'entregent dans le service à la clientèle. Fiers de montrer leur appartenance au SEV, ils n'hésitent pas à prendre position ouvertement. Pour cela aussi, je les en remercie.

Enfin, j'exprime ma gratitude à toutes celles et à tous ceux qui travaillent dans l'ombre dans les sous-fédérations et dans les organisations sectorielles. Je remercie aussi les collaboratrices et les collaborateurs du secrétariat syndical, de la caisse d'assurance et des filiales.

Les transports publics et leur personnel ont de l'avenir. Le SEV et ses membres s'en portent garants en contribuant à le façonner et en luttant.



Ernst Leuenberger
Vice-président SEV
Conseiller national

Sommaire

Coup d'envoi	4		
Point fort		Engagement et profession	
Le SEV bouge	8	Places de travail: chambardements	32
Le monde syndical bouge		Les suppressions d'emplois aux CFF	
		La réduction de la durée du travail	
Point fort		Les classes de traitement	
		La réélection des fonctionnaires	
Réduction des salaires aux CFF	12	Les licenciements aux CFF	
		La transparence des salaires	
Point fort		La révision de la loi sur les fonctionnaires	
		La sécurité	
		Les femmes au SEV	
La politique des transports bouge	18	Les jeunes – notre avenir	
		Le groupe de travail «Etrangers»	
Rationalisation		CFC pour les professions ferroviaires	
		L'uniforme	
		La construction de logements pour le personnel CFF	
Des réformes à perte de vue	24		
La réforme de l'entreprise aux CFF		Entreprises de transport concessionnaires	
La libéralisation des télécommunications			
La ligne du lac de Constance		Vivre avec la concurrence	42
Cargo domicile		La nouvelle loi sur les chemins de fer	
DACH Hotelzug SA		Succès politiques	
Cisalpino SA		Les entreprises de transports locaux	
Compagnie de navigation sur le lac de Constance SA		La navigation	
Le secteur d'activité du Brunig		Les remontées mécaniques	
Les structures des dépôts du personnel des trains			
Les gares de triage		Les assurances sociales	
Les ateliers principaux			
Les ateliers des travaux à Hägendorf		Pas de panique face à l'avenir	48
Le service de nettoyage des voitures		Le financement des assurances sociales	
Les régions des travaux intégrales		La Suva (CNA)	
		La caisse de pension CFF	
		L'AVS	
		La loi sur l'assurance maladie	
		La caisse maladie CFF	

Les prestations

Les prestations SEV en bref 52

- Le défi de la formation
- La protection juridique
- La protection juridique professionnelle
- La protection juridique Multi
- Les prêts accordés aux membres
- Les demandes de soutien
- L'agenda et l'assurance accident
- L'assurance-voyage
- Les assurances ménage et véhicules à moteur
- La caisse d'assurance SEV
- La gare SEV de Maienfeld
- Le recrutement des membres
- Quelques chiffres en bref

Reportage illustré

Une journée dans la vie du secrétariat syndical 60

Le personnel

Les nouveautés de la Steinerstrasse 62

Schnellzug	Baden Brugg	Basel	
Schnellzug	Enge	Zug	Luzern
IC	Bern	Lausanne	Genève
Schnellzug	Thalwil Zug	Arth-Goldau	Göschenen
Schnellzug	Lenzburg Biel	Neuchâtel	Genève
IC	Winterthur	Wil	St.Gallen
EC	Sargans	Chur	
Schnellzug	Ziegelbrücke	Sargans	Chur
Schnellzug	Flughafen ↗	Winterthur	Romanshorn
Schnellzug	Schaffhausen	Singen	
Schnellzug	Flughafen ↗		
Schnellzug	Baden Brugg	Aarau Olten	Bern
Schnellzug	Enge Thalwil	Zug	Luzern
	Bern		
	Aarau	Liestal	Basel



Le SEV bouge

Le monde syndical bouge

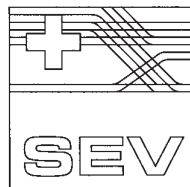
Le monde syndical de ce pays n'est plus le même qu'il y a deux ans. Il semble en effet que ce que l'on observe quotidiennement, depuis plusieurs années, dans le monde économique ait également atteint le mouvement syndical à partir de 1996: situation concurrentielle plus dure et difficultés financières, d'une part, coopération et programmes d'amélioration des performances, d'autre part. Il est tout à fait possible que nous allions au-devant d'une vague de fusions. Les pronostics vont bon train qui prévoient en Suisse un nombre réduit de syndicats plus performants avant la fin de ce siècle.

A l'origine, il était prévu de consacrer ce chapitre important en premier lieu au nouvel emblème du SEV, à la nouvelle appellation de la fédération et aux nouveaux titres des trois journaux du SEV. Vous vous souvenez: les délégués avaient décidé lors du congrès 1995 de soumettre le SEV à un léger «face lifting» et de lui donner un nouveau nom. Pendant près d'une année, un important travail a été fait en coulisses. C'est que l'on attendait un nouvel emblème, un nouveau papier à lettre à en-tête, un nouvel insigne, etc, etc. Le 9 mai 1996, tout était prêt. Le SEV pouvait fièrement annoncer à ses membres et à l'opinion publique:

La Fédération suisse des cheminots est morte. Vive le Syndicat du personnel des transports!

«Le Cheminot» à la retraite. Le même jour, le comité fédératif entérinait les nouveaux titres de la presse fédérative. Le «Cheminot» était mis à la retraite. Les journaux de la fédération portent désormais les titres «arbeit & verkehr», «travail & transport» et «lavoro & trasporti».

La nouvelle appellation et le nouvel emblème ne reflètent pas seulement une volonté de modernisation verbale. Le SEV entend se réformer en tant que fédération et syndicat des transports publics. Il a commencé à s'engager plus fortement au plan politique il y a quelques années déjà. Ce, parce qu'il est convaincu



Le SEV est le syndicat du personnel de toutes les entreprises de transports publics. Ses membres travaillent sur sol ferme (trains, trams, bus), sur l'eau (bateaux) et en l'air (téléphériques). Il est donc logique que le nouvel emblème ne comporte pas de rails.



qu'à terme seuls des transports publics modernes, utilisés et performants permettent de proposer des places de travail sûres et convenablement rétribuées.

Moderniser. Mais ce n'est pas tout. Le SEV entend se moderniser aussi à l'intérieur. Tant il est vrai que les structures – aussi bonnes soient-elles – doivent être régulièrement adaptées aux besoins. De nouvelles structures de direction, de nouvelles structures fédératives, telles sont les questions que les autorités de la fédération examinent présentement de manière intensive. Le SEV a besoin de nouvelles structures de direction pour être à même de réaliser plus rapidement et plus efficacement ses objectifs, mais aussi pour se mouvoir plus

tage profit de structures régionales. Que l'on s'entende bien: il est question de fusions de sections au plan régional et non pas au niveau des catégories professionnelles. Régions qui seraient dotées de secrétariats occupés en permanence ou à temps partiel. Ce faisant, le SEV pourrait renforcer les liens avec ses membres en étant plus proches de leurs préoccupations, est-il déclaré.

Un projet de nouvelles structures de direction est pratiquement terminé. Les questions soulevées donneront lieu à de longues et, parfois, vives discussions, tant il est vrai que les idées des uns et des autres sont diamétralement opposées. Le SEV se trouve entre deux.



sûrement dans un contexte économique changeant à un rythme toujours plus rapide. Le SEV a besoin de nouvelles structures fédératives parce que – c'est un exemple – des professions ferroviaires traditionnelles disparaissent et que les sous-fédérations concernées perdent leurs membres petit à petit.

Régionaliser aussi au SEV? Quelle forme d'organisation faut-il dès lors donner au SEV? La fusion de certaines sous-fédérations constitue-t-elle la solution? Ou est-il préférable de calquer les structures du SEV sur l'organisation des CFF au terme de la réforme de l'entreprise? Ou faut-il opérer de manière plus radicale? C'est ainsi que la question est discutée de savoir si les membres ne tireraient pas davan-

Le mariage FTMH-SIB. Les différents développements observés dans le monde syndical suisse ne sont naturellement pas sans incidence sur les scénarios en question. Les syndicats FTMH et SIB ont opté pour une coopération, en novembre 1996. Il ne s'agit pas d'une fusion, mais d'une collaboration très étroite. Il est question de services communs à l'intention des membres, d'un regroupement des cours de formation, ainsi que d'une direction commune des secrétariats régionaux. Et, tôt ou tard, devrait s'y joindre le syndicat créé en commun par le SIB et la FTMH dans le secteur des services, l'unia.

Le regroupement des deux plus grands syndicats du pays n'est pas vu partout d'un

Redécouvert comme moyen de lutte: le drapeau du syndicat déployé lors de l'importante manifestation organisée le 8 août 1996 à Berne contre les réductions de salaire.

bon œil. Des voix se font en effet entendre qui se demandent si, ce faisant, le SIB et la FTMH ne veulent pas tout simplement accroître leur prédominance sur la scène syndicale suisse, voire, à moyen terme, s'accommoder de la disparition de l'USS. En créant l'unia, SIB et FTMH s'étaient déjà attiré les foudres du syndicat FCTA/VHTL. Ce qui n'est d'ailleurs pas étonnant, l'unia agissant plus ou moins sur le même terrain que lui.

Qu'en est-il du «Syndicat des transports publics»? A l'instar du SIB et de la FTMH, les syndicats du secteur public préparent des scénarios de coopération. C'est ainsi que, compte tenu des attaques portées contre le service public et contre les conditions d'engagement des agents dudit secteur, les dirigeants des fédérations SEV, SSP/VPOD, Union-PTT, PTT+Z, ainsi que l'UF ont fait part, le 14 novembre 1996, de leur volonté

- de renforcer et de coordonner leur activité politique commune en tant que groupe de pression en faveur d'un service public présent sur tout le territoire
- de développer les stratégies visant au maintien d'un service public, dans le cadre d'une plate-forme commune, le «Forum service public (FSP)»
- de renforcer la collaboration, d'examiner l'offre commune de prestations au service des membres et l'utilisation commune de l'infrastructure
- d'assurer une forte représentation des membres du service public à l'intérieur d'une forte Union syndicale suisse (USS)
- d'opérer, dans chaque fédération, des réformes (de structures) favorisant une collaboration plus étroite ou d'éventuels partenariats.

Forum service public. Les dirigeants des fédérations se rencontrent régulièrement depuis lors dans le cadre du «Forum service public». Des formes de collaboration concrètes sont recherchées dans le secteur de la protection juridique, de la formation syndicale, de l'administration et de l'information. A noter que de bonnes expériences ont déjà été faites en matière de collaboration en réalisant l'opération «Service public» en 1995 et en organisant la grande manifestation le 26 octobre 1996 dans la ville fédérale.

Se dirige-t-on vers une fusion? Le SEV perdra-t-il son autonomie? Ou va-t-on simplement vers la création d'un holding cha-peautant le tout? Pour l'essentiel, les syndicats concernés souhaitent, à l'avenir, tirer profit des synergies existantes et travailler ensemble dans les secteurs où chaque syndicat déploie plus ou moins les mêmes activités. Ce faisant, les syndicats pourraient améliorer leurs prestations en faveur des membres tout en réduisant les charges. Prenons un exemple: le SSP/VPOD dispose de nombreux (18) secrétariats régionaux sous la dénomination «secrétariats de sections». Le SEV n'en a que deux: le secrétariat tessinois à Bellinzone, ainsi que la permanence à Lausanne. Des secrétariats régionaux communs pourraient, sur la base d'une clé de répartition équitable des coûts, contribuer à réduire les coûts du SSP/VPOD, d'une part, et à améliorer d'un seul coup et à un coût raisonnable la présence du SEV dans les régions, d'autre part.

Véhémentes discussions. Il va sans dire que de très nombreuses questions se posent, telle celle des tâches futures d'une Union fédérative (UF). Aussi la question de la collaboration, aussi simple et incontestée soit-elle, va-t-elle faire l'objet de véhémentes discussions pendant une longue période. Il suffit par exemple de penser aux quatre syndicats PTT, pour lesquels la question n'a pas un caractère urgent. En effet, ils entendent fonder un syndicat commun Telecom et Poste d'ici à 1999. Cet objectif est pour eux prioritaire, de sorte qu'ils ne sauraient trop s'investir dans des projets d'étroite coopération avec d'autres syndicats du service public.

Tirer profit de synergies est une chose. Se lancer dans des projets de coopération en poursuivant aussi des objectifs financiers en est une autre. Il serait en effet naïf de croire que tous les syndicats de ce pays ont des finances saines. Le SSP/VPOD se voit par exemple contraint de diminuer très sensiblement ses charges. Comment doit-il s'y prendre pour ne pas réduire massivement ses prestations en faveur des membres?

Nombre de membres en baisse. Qu'en est-il au SEV? Question que se posent les membres, non sans quelque inquiétude? Le SEV se porte financièrement bien. Les fortes réductions d'effectifs opérées dans les entreprises

de transports publics vont néanmoins laisser des traces. 9000 postes de travail supprimés aux seuls CFF entre 1992 et 2002. Cela signifie en fin de compte 7000 membres en moins. Cette érosion a commencé il y a trois ans déjà. L'effectif des membres a passé de 60'618, à fin 1993, à 58'722 à fin 1996. Nul doute que, dans un avenir pas trop lointain, les cotisations des 7000 membres présumés manqueront dans la caisse du SEV. Raison pour laquelle le SEV examine présentement ce que l'avenir lui réserve et ce qu'il peut entreprendre pour faire face. La coopération et, ultérieurement, peut-être aussi la fusion avec d'autres syndicats, peuvent en l'occurrence constituer un scénario possible.

Période turbulente. En apportant une contribution active lors des transformations qui s'opèrent dans le monde du travail tout en respectant le contrat social, nous sauvons les places de travail de manière beaucoup plus durable que si nous nous y opposons systématiquement. Un pilote de locomotive est mieux à même de conduire son train que celui qui ne peut que tirer le frein d'alarme dans la dernière voiture du convoi. C'est pourquoi nous avons besoin d'un SEV qui s'engage en première ligne dans le processus de transformations actuel et qui en tire profit. Cela veut dire: réfléchir nous aussi à des modèles innovatifs en matière de réduction de la durée du temps de travail. Cela veut dire:



Des décisions difficiles attendent le SEV.

Stratégies offensives. Toutes ces réflexions et cette recherche d'idées ne dispensent pas le SEV d'analyser l'avenir et de développer des stratégies offensives dans son secteur d'activité. Par exemple dans le domaine du recrutement, en particulier dans les entreprises touristiques (chemins de fer de montagne et téléphériques) et dans les petites entreprises de service de bus. Nous ne pouvons stopper le processus de mutations qui s'opère dans le monde du travail et dans le monde syndical. La transformation est en cours. Elle est même très avancée. Dans une telle situation, le SEV ne veut et ne peut pas défendre que les valeurs traditionnelles. Il se doit de développer aussi ses propres visions. Les rapides changements auxquels on assiste actuellement dans le monde du travail requièrent des syndicats faisant preuve d'esprit d'entreprise.

continuer à développer les profils de carrière. Cela veut dire: contribuer à diriger la réforme du chemin de fer dans la bonne direction. Cela veut dire: prendre ses responsabilités lors des transformations qui s'opèrent dans le monde du travail tout en respectant le contrat social. Cela veut dire: être disposé, le cas échéant, à abandonner de vieilles habitudes et à déterminer à nouveau de manière critique le rôle et les tâches des syndicats.

Nous vivons dans une période turbulente où tout avance rapidement, voire très rapidement. Trop rapidement pour beaucoup d'entre nous. Mais le mouvement n'est-il pas un phénomène que les agents des entreprises de transport connaissent bien? Profitons-en!

Réduction des salaires aux CFF

Le 20 juin 1996, les dirigeants CFF ont surpris le comité directeur SEV en annonçant des économies d'au moins 50 millions de francs dans le budget CFF 1997 par le biais d'une réduction générale des salaires. Le SEV a mis en garde contre des conséquences dangereuses (déclic pour les autres entreprises, tendance déflationniste), mais n'a pas réussi à empêcher cette réduction des salaires. Est-ce que cette lutte syndicale ininterrompue durant le deuxième semestre 1996 en valait la peine? Chronique des événements et bilan provisoire.

Une longue lutte

20 juin 1996. La direction générale CFF demande une réduction générale des salaires de 2 à 4 pour cent sans accorder de compensation du renchérissement dans les trois prochaines années. Ce sacrifice salarial fait partie d'un train de mesures qui doit résorber les déficits des CFF jusqu'en 1999: allègement de la taxe sur la valeur ajoutée (mise en compte totale de la déduction de l'impôt préalable), radiation du déficit (1 milliard de francs) accumulé depuis 1992, suppression des obligations face à la caisse de pension CFF, etc. Ces décisions, positives en soi, ne peuvent cependant pas cacher que, selon l'évolution du renchérissement, les mesures salariales prévues à l'égard du personnel auraient pour conséquence une réduction des salaires réels allant jusqu'à 10 pour cent.

Dans sa première prise de position, le SEV souligne que le personnel CFF a déjà largement contribué, ces dernières années, à l'amélioration des comptes CFF par les suppressions de postes et l'augmentation de la productivité qui en a découlé, ainsi que par les innombrables mesures de moindre importance prises dans le domaine des salaires. Une réduction des salaires n'assainirait pas les CFF. Elle constituerait en revanche un signal dangereux susceptible de déclencher un abaissement général des salaires. C'est pourquoi, dès le départ, le SEV rejette cette réduction des salaires sans discussion.

26 juin. Le comité directeur SEV décide sa première mesure de lutte et convoque le



congrès extraordinaire pour le 8 août sur le thème «Touche pas à nos salaires!». Jusqu'à cette échéance, le comité directeur était ouvert au dialogue. Les discussions n'ont toutefois pas abouti, les CFF persistant dans leur volonté de réduire les salaires d'au moins 2 pour cent (au lieu de 2 à 4 pour cent).

8 août. Le congrès extraordinaire et l'importante manifestation qui a suivi attirent 10'000 cheminotes et cheminots à Berne. Des délégués combattifs refusent la diminution des salaires et mandatent le comité directeur SEV d'examiner de nouvelles mesures de lutte, de préparer un référendum contre une éventuelle décision du Parlement de réduire les salaires et de lancer une campagne contre le trafic de

transit routier n'excluant pas un blocage de l'autoroute du Gothard.

21 août. Le Conseil fédéral, indifférent à l'importante manifestation du 8 août, approuve les propositions de réduction de salaires des CFF. Il n'y apporte que quelques retouches mineures. Quant au Parlement, il décide, par arrêté fédéral urgent, d'une diminution salariale de 1 1/2 pour cent «seulement» (au lieu de 2). En fait, il compense le demi pour cent manquant en supprimant l'allocation familiale pour les couples sans enfant et en augmentant la part prise en charge par le personnel de la prime d'assurance accidents non professionnels (ANP). La part des travailleurs, qui avait déjà été augmentée au milieu de

en matière de réduction salariale. Le comité directeur SEV décide alors d'organiser une consultation générale des membres sous la forme d'une votation, conformément aux décisions du congrès du 8 août. La question est la suivante: «Acceptez-vous de déléguer la compétence au comité directeur SEV, le cas échéant de déclencher des grèves d'avertissement contre la baisse des salaires du personnel CFF?».

5 octobre. Le SEV participe à la journée d'action contre le trafic de transit routier.

10 octobre. L'avis de droit du juriste zurichois Tomas Poledna, demandé par l'Union fédérative, indique qu'une réduction des salaires unilatérale pour le personnel CFF va à l'en-



Le 26 octobre 1996 sur la place de la Schützenmatte à Berne.

l'année 1996 de 1/3 à 1/2, devrait passer maintenant à 2/3. En outre, le train d'économies prévoit de ne pas accorder de renchérissement jusqu'en 1999. Le personnel des classes de traitement 1 à 4 est toutefois exempté de la réduction des salaires.

23-30 septembre. La sous-fédération du personnel des trains ZPV déclenche l'opération «révolution des œillets». Les agentes et agents de train protestent contre cette perte de pouvoir d'achat en portant un œillet rouge à la boutonnière. Ce faisant, ils récoltent beaucoup de témoignages de sympathie de la part de la clientèle du rail.

25 septembre. Ni les CFF ni le Conseil fédéral ne sont disposés à changer de cap

contre de l'article 4 sur l'égalité de la Constitution fédérale.

23 octobre. L'arrêté fédéral urgent nécessaire pour réduire les salaires semble voué à un échec prévisible au Conseil national, vu qu'il n'obtiendrait pas la majorité absolue. Le Conseil fédéral et la direction des CFF modifient leur stratégie et proposent, à la place d'un sacrifice salarial linéaire, une réduction de 10 pour cent de l'indemnité de résidence ainsi qu'une réduction de 50 pour cent des augmentations de salaires ordinaires et extraordinaires.

Cette proposition ne parvient toutefois pas à apaiser les esprits. Les économies sont simplement réparties autrement, soit unilatéralement à la charge des collaboratrices et

collaborateurs en avancement dans la filière. La nouvelle proposition n'a en fait pas pour but d'être «plus équitable», mais seulement d'éviter que le Parlement puisse s'exprimer sur la réduction des salaires: le nouveau train de mesures relève ainsi de la propre compétence du Conseil fédéral.

26 octobre. 35'000 hommes et femmes, dont plus de 10'000 membres SEV, se rendent à Berne pour participer à la manifestation nationale contre le démantèlement des services publics, mise sur pied par l'Union fédérative et ses fédérations associées, ainsi que par l'USS.

13-19 novembre. Le personnel de la manœuvre lutte contre la réduction des salaires en travaillant selon les prescriptions. Cer-

tains chefs de service des CFF réagissent avec nervosité.

2 décembre. Le Conseil national traite le budget CFF. Différentes propositions de rejet sont présentées. Les sous-fédérations LPV, ZPV et VPV lancent l'action «Cactus» et «Service à la clientèle» en rappelant les erreurs de la politique des CFF à l'opinion publique. Les membres actifs SEV distribuent aux parlementaires une «recommandation de vote». Le budget CFF passe de justesse lors des débats à la Chambre basse. 71 oui sont recensés contre 70 non. Deux jours plus tard, le Conseil des Etats adopte également le budget et la réduction des salaires des CFF.

13 décembre. Le SEV communique le résultat de la votation sur les mesures de lutte. Bien qu'une nette majorité des votants se soit exprimée en faveur d'une grève d'avertissement, le projet échoue au quorum. L'acceptation par les deux tiers des membres ayant le droit de vote est nécessaire. Cet objectif n'est pas atteint, la participation aux urnes ne s'étant élevée qu'à 59 pour cent. Les membres SEV ayant participé au scrutin ne laissent planer aucun doute: 81 pour cent s'expriment en faveur d'une grève d'avertissement contre 19 pour cent qui la rejettent.



L'opération «révolution des œillets» du personnel des trains (du 23 au 30 septembre 1996).

La ténacité paie!

Quel est le résultat de ces six mois d'engagement contre le démantèlement salarial? Est-ce que les deux manifestations valaient la peine d'être organisées? Et toutes les opérations de petite et grande envergure du SEV et de ses sous-fédérations? Si l'on considère l'objectif initial, on pourrait répondre par la négative. Le SEV a manqué son but. Il n'a pu empêcher la réduction des salaires. Et en matière de politique des transports, les aiguillages ne sont pas encore dans la bonne position. La rétrocession complète de l'impôt préalable n'a toujours pas été accordée aux entreprises de transports publics. Mais il serait également faux de parler d'un échec total: en juin, les CFF avaient présenté un train de mesures visant une réduction des salaires allant jusqu'à quatre pour cent. Or, les mesures finalement arrêtées correspondent à une réduction salariale de deux pour cent. La compensation du renchérissement n'est sup-

primée probablement «que» pour 1997 et non pas jusqu'en 1999. A l'évidence, le SEV a évité le pire puisqu'il n'est pas touché aux indemnités. On peut raisonnablement parler d'un succès partiel.

Il n'empêche: de nombreux membres ont eu l'impression que le SEV avait échoué. On l'a remarqué en automne déjà, lorsque des différences sont apparues quant à la stratégie à mener. Alors que les uns revendiquaient des mesures de lutte fermes, d'autres favorisaient la voie traditionnelle des négociations. Puis est survenu le coup d'éclat de la votation sur la grève d'avertissement. Si le scrutin a échoué malgré une approbation de 81 pour cent des votants, c'est parce que plus de 40 pour cent des membres n'y ont pas participé. Cela fait mal.

Prouver la capacité de mobilisation!

Revenons cependant quelques années en arrière. Pendant des décennies, le SEV était un syndicat qui rencontrait toujours les employeurs pour résoudre les problèmes à la table de négociations. «Le SEV ne descend pas dans la rue», disait-on jadis. La dernière votation générale dans l'histoire du SEV date de l'année 1930. Elle portait sur les nouvelles structures du syndicat. Le SEV n'a plus eu recours depuis lors à de dures mesures de lutte, excepté quelques actions de certaines sections. Et voilà qu'à deux reprises en peu de temps, 10'000 cheminotes et cheminots se rendent à Berne. Cela correspond environ à un sixième de l'effectif des membres. Les mécaniciens ont par ailleurs découvert que les sifflets de leurs locomotives pouvaient être un moyen de protestation efficace. Sans oublier les nombreuses opérations lancées par les sous-fédérations. Le SEV a ainsi prouvé sa capacité de mobiliser ses membres.

Considérée sous cet angle, l'année 1996 a été un succès, même si la réduction des salaires n'a pu être évitée. Les innombrables opérations menées tambours battant ont démontré que le SEV était composé de nombreux membres vigilants et attentifs à la politique. Le SEV a ainsi acquis beaucoup d'expérience. Il est pratiquement rôdé.

Le SEV a réalisé que ses statuts sont «des statuts de haute conjoncture» qui doivent être soumis à un réexamen. Par son action, le SEV a posé un jalon important pour les années à venir qui, selon toute vraisemblance, ne seront pas plus faciles que l'année dernière.

En résumé, les opérations menées contre le démantèlement salarial étaient pleinement justifiées. Finalement, la valeur d'un syndicat ne se mesure pas uniquement à certains succès, mais avant tout à sa ténacité et à sa détermination d'atteindre ses objectifs. L'année passée, le SEV a augmenté sa capacité de lutte. C'est un capital important pour l'avenir. Préservons-le!



Remise du «cactus de l'année 1996» à la direction générale et au conseil d'administration des CFF le 2 décembre 1996.

La réduction des salaires aux CFF au 1.1.1997

- Pas de compensation du renchérissement (équivalent à 0,8% de réduction des salaires réels)
- Réduction de l'indemnité de résidence de 10%
- Réduction de 50 pour cent des augmentations ordinaires et extraordinaires de salaire
- Participation du personnel aux primes ANP à raison de 2/3 au lieu de 1/2
- Suppression de l'allocation familiale pour les couples sans enfant (Fr. 900.- par an)
- Réduction des salaires initiaux de 10% (en vigueur au 1.1.1996)
- Prolongation du sacrifice salarial des cadres (1 à 2%).

Réduction des salaires

Le 8 août et le 26 octobre 1996:
10'000 militantes et militants
SEV manifestèrent à deux
reprises à Berne contre les
réductions de salaire. La Suisse
n'avait plus vu ça depuis des
décennies.



Bienvenue à l'arrivée des trains spéciaux.



Charly Pasche en pleine action sur la Place fédérale, le 8 août 1996.



Belle solidarité!





Le 26 octobre 1996: la Place fédérale était comble.



Congrès extraordinaire du 8 août: résolution contre les réductions de salaire.

La politique des transports bouge

La politique des transports a été caractérisée par une grande activité ces dernières années. Le train n'a cependant pas toujours pris la bonne direction. Ces prochaines années, le SEV devra se pencher de manière intensive sur la politique des transports s'il ne veut pas que le train déraile. La position du SEV au sujet des développements les plus importants en la matière est exposée ci-après.

La réforme du chemin de fer

En fait, la réforme du chemin de fer dont il est question en Suisse représente en premier lieu la réforme des CFF. Quelques nouveautés concernent cependant aussi les autres chemins de fer. Pourquoi une réforme du chemin de fer? La nécessité d'une nouvelle réglementation des rapports entre la Confédération et les CFF résulte du fait que le mandat de prestations de 1987, dont la durée a été prolongée, arrivera à échéance à fin 1997. De l'avis général, ce mandat a échoué parce que les CFF n'ont non seulement pu verser aucun montant à la Confédération au titre des coûts d'infrastructure, mais parce qu'ils ont réalisé des déficits importants. Le mandat de prestations a aussi échoué parce que le financement continu des investissements CFF par le biais de prêts de la Confédération a entraîné une dette colossale. Le poids de la dette suffit à lui seul à réduire à néant tous les efforts déployés pour faire des économies. Aussi l'élimination de la dette des CFF est-elle d'une urgente nécessité.

Efficacité, efficacité, efficacité. Différentes mesures proposées dans le projet de réforme du chemin de fer présenté par le Conseil fédéral sont censées améliorer l'efficacité du chemin de fer: l'autonomie de l'entreprise doit être renforcée, ce qui veut dire que toutes les prestations souhaitées par la politique doivent faire l'objet de mandats de prestations clairement définis et qu'elles doivent être payées. De nouveaux prestataires doivent avoir également accès au réseau ferroviaire de toutes les entreprises de chemin de fer à voie normale pour les transports de marchandises et en trafic voyageurs international. Cela concerne tout particu-



lièrement les entreprises de chemin de fer étrangères dans la mesure où elles accordent la réciprocité. Les monopoles existants devraient ainsi être exposés en partie à la concurrence.

Free access. Pour permettre l'ouverture du réseau de chemin de fer connue sous le nom de «free access» et pour rendre les coûts plus transparents, les sociétés de chemin de fer sont contraintes de séparer les secteurs de l'infrastructure et des transports dans leur organisation. Le financement des investissements opérés dans ces secteurs sera réglé de manière différente à l'avenir aux CFF. La tendance prévaut selon laquelle la Confédération reprendra la responsabilité financière de l'infrastructure, alors que le secteur des transports devra cou-

vrir ses coûts. Il faut souligner que le terme «Infrastructure» comprend un secteur beaucoup plus important qu'auparavant. C'est ainsi que l'ensemble de la conduite de l'exploitation dépend nouvellement de l'infrastructure.

Il est prévu d'assainir la situation financière des CFF en éliminant dans toute la mesure du possible le poids de la dette, afin de parvenir à la transparence financière souhaitée. Les CFF, restructurés, revêtent en même temps la nouvelle forme légale d'une société anonyme particulière. Quant au personnel, il conserve son statut de droit public sur la base de la future loi sur le personnel fédéral.

La position du SEV. Il va sans dire que le SEV a pris position lors de la consulta-

clairement dans le projet remanié que l'offre liée au système de l'horaire cadencé était prioritaire. Le SEV n'estime pas judicieux de s'opposer au principe du libre accès, parce que la Suisse ne pourra échapper à cette tendance européenne.

SA ou établissement. S'agissant de la forme légale des CFF, le SEV s'est prononcé en faveur d'un établissement de droit public de la Confédération et contre la transformation en une société anonyme. Le SEV pourra cependant s'accommoder également d'une société anonyme basée sur une forme légale particulière, pour autant que certaines conditions soient remplies. Il faut, premièrement, que la Confédération détienne la majorité des actions



tion. Il enregistre avec satisfaction que le message du Conseil fédéral tient compte d'une partie de ses souhaits. C'est ainsi par exemple que l'accès au réseau n'est accordé à de nouveaux prestataires que si le personnel est engagé aux conditions habituelles en vigueur dans notre pays. La grande crainte du SEV portait sur le fait que le libre accès au réseau ferroviaire et la concurrence accrue pourraient perturber, voire remettre en cause le bon fonctionnement du système harmonisé des transports publics. Cette crainte demeure. Raison pour laquelle il a résolument pris position en faveur d'une politique prudente et restrictive dans ce domaine. Le Conseil fédéral a admis le bien-fondé de cette revendication en stipulant

et, secondement, que l'obligation soit stipulée de conclure un contrat de travail collectif. Il va sans dire que les droits acquis du personnel doivent être garantis lors du passage à la nouvelle forme légale. Globalement, le SEV approuve la réforme du chemin de fer, parce qu'elle offre des perspectives d'avenir aux CFF. Ce qui est de la plus grande importance aujourd'hui. L'élimination du poids de la dette et la nouvelle réglementation du financement permettent à la régie de repartir sur de nouvelles bases.

Le planning politique. Comment la situation va-t-elle évoluer? Le planning très optimiste du Conseil fédéral prévoit que la réforme sera soumise à l'approbation du Parle-

ment dans le courant de cette année et qu'elle prendra effet au début 1998. Ce planning pourra être respecté si les Chambres s'en tiennent au projet du Conseil fédéral, ce que le SEV espère. Si elles devaient céder à la pression de la droite bourgeoise en optant pour des restructurations plus radicales, les délais ne pourront pas être tenus. Se pose en outre la question de savoir si la réforme donnera lieu à une votation suite à un référendum.

Financement des transports publics

Ces dernières années, les NLFA ont fait l'objet de discussions interminables en Suisse, sans pour autant que le dossier avance. Le sujet des NLFA et du financement des grands projets n'est abordé que brièvement ici, non pas que le SEV l'estime peu important, mais parce que le Conseil national en débattait lors de la mise sous presse de ce rapport social et que la situation pouvait changer radicalement et s'éclaircir.

Finissons-en avec l'endettement.

Longtemps, l'idée a prévalu de financer tous les grands projets ferroviaires par des crédits remboursables on ne sait trop quand et trop



Les CFF veulent-ils décrocher de nouveaux pans de leur offre de transports marchandises? Le SEV s'y oppose.

comment. Ces dernières années a mûri l'idée d'avoir recours à de nouvelles sources de financement. Le projet du Conseil fédéral prévoit de créer une sorte de fonds pour financer les lourds investissements que constituent Rail 2000, les NLFA, le raccordement de la Suisse occidentale au TGV et les mesures antibruit.

Poids lourds à la caisse. Le SEV soutient sans réserve les propositions du Conseil fédéral. Il s'engage résolument pour que la redevance poids lourds liée aux prestations soit intégrée dans le financement, parce que les NLFA seront précisément construites pour décharger la route du trafic des poids lourds. Aussi est-il indispensable de prévoir la perception de taxes suffisamment élevées pour que

les nouvelles infrastructures ferroviaires soient effectivement utilisées. Le SEV estime que la perception d'une surtaxe sur les carburants est justifiée. Limiter le financement spécial dans le temps nous paraît en revanche peu judicieux. Cette intention a en effet déjà enflammé le débat sur la question de savoir quels projets pourraient être réalisés et quels projets ne pourraient pas l'être avec les moyens limités à disposition. Un financement spécial à affectation concrète, mais illimité dans le temps, doit permettre de les réaliser par étapes en fonction des priorités définies, à l'instar du financement retenu pour les routes nationales.

L'avenir des transports de marchandises

La situation difficile des transports de marchandises ne s'est pas améliorée au cours de ces deux dernières années. Tant s'en faut. Les causes de cette évolution sont:

- la conjoncture économique qui a conduit à une stagnation de la demande de transports et, partant, à une érosion des prix;
- le dumping pratiqué par les transporteurs routiers, qui ne sont pas contraints de prendre en charge eux-mêmes des coûts élevés non couverts, qui font pression dans tous les domaines sur leur personnel et qui sont malheureusement trop peu contrôlés;
- les coûts fixes élevés et les faibles gains de productivité liés au système de production relativement peu souple du chemin de fer;
- un marketing encore insuffisant et des prestations insuffisamment orientées vers le client devenu exigeant.

Nouvel élan. Le SEV est d'avis que les transports de marchandises font partie intégrante du chemin de fer, quand bien même ils ont sensiblement perdu en importance ces dernières années par rapport au trafic voyageurs, en termes de recettes. Il n'est pas question de renoncer au trafic des wagons complets isolés, celui-ci contribuant largement à la couverture des coûts d'infrastructure. Il ne faut cependant pas se cacher que ce trafic n'a d'avenir que s'il peut être modernisé sur les plans technique et logistique. En effet, les chemins de fer n'ont aucune chance de résister s'ils ne parviennent pas à réduire les coûts élevés liés à la manœuvre et à la mise à disposition du client. Aussi

le SEV ne s'opposera-t-il en aucun cas à l'introduction prévisible de nouvelles technologies, tels l'attelage automatique ou la commande de freinage. Il exigera – cela va de soi – le respect des dispositions du contrat social. A défaut de telles mesures de modernisation, il faut craindre un abandon de ce trafic dans les régions, voire une limitation aux trains complets.

Aucune illusion. Certes, le SEV œuvre pour que des indemnités des transports de marchandises soient possibles. En même temps, il attire l'attention sur le fait qu'il est illusoire d'attendre des merveilles d'une caisse fédérale vide et qu'une trop forte dépendance de subventions peut être fatale, comme le montre le cas de l'agriculture. Le SEV s'engagera pour qu'une solution acceptable soit trouvée en matière d'imputation des coûts d'infrastructure au trafic marchandises.

L'accord de transit. Si les chemins de fer suisses détiennent encore une part importante du marché des transports de marchandises, il ne fait aucun doute qu'ils le doivent dans une large mesure à la limite de 28 tonnes imposée aux poids lourds. Or, l'abandon de cette limite en raison d'une pression croissante venant de l'extérieur n'est qu'une question de temps. Cette disposition ne pourra guère être maintenue au-delà de l'année 2005, fixée dans le contrat de transit, indépendamment du fait qu'elle est, aujourd'hui déjà, régulièrement violée. La préoccupation majeure du SEV est désormais qu'une éventuelle introduction de la limite de 40 tonnes implique une compensation du gain de productivité qui lui est lié sous la forme de nouvelles redevances. La taxe poids lourds liée aux prestations doit être introduite rapidement et fixée à 3 centimes par tonne-kilomètre. Au cas où le lobby routier parviendrait à maintenir le blocage du mandat constitutionnel de 1994 visant à l'introduction de la redevance poids lourds liée aux prestations, le SEV se verrait contraint d'avoir recours à d'autres moyens de lutte pour faire respecter la volonté populaire. Il en va de même en ce qui concerne l'initiative des Alpes, le dossier n'ayant guère avancé trois ans après le scrutin populaire.

Les 40 tonnes sur le rail. Il est réjouissant que la planification d'une chaussée roulante soit en route. Celle-ci constitue un

premier pas visant à transférer le trafic de transit de la route sur le rail. Le développement du trafic combiné non accompagné serait certes plus judicieux. Il se trouve que, pour le moment, nous n'avons pas d'autre choix que de prendre en charge les transports tels qu'ils nous parviennent à la frontière.

Le trafic voyageurs

Le trafic voyageurs souffre, lui aussi, de la situation économique, mais dans une moindre mesure que le trafic marchandises. Nombreux sont ceux qui, disposant de revenus stagnants ou en baisse, restreignent leurs dépenses en matière de transports ferroviaires. Ils estiment le chemin de fer trop cher, quand bien même ce n'est pas le cas en comparant objectivement les coûts avec ceux de la voiture.

La TVA. L'introduction de la TVA a encore accentué la perception de cherté des transports publics. En fait, elle a un effet dissuasif. Les tentatives du SEV visant à atténuer les effets de la TVA n'ont hélas pas porté leurs fruits. Un taux réduit en faveur des transports publics n'est pas pour demain, et l'abandon de la réduction de la déduction préalable n'a pas été accepté. La question n'en est pas pour autant liquidée. Soyez certains que le SEV ne donnera pas son approbation à une augmentation de la TVA aussi longtemps qu'un taux spécial n'aura pas été retenu pour les transports publics.

Conception des coûts unilatérale.

Le maintien des transports publics régionaux constitue un sujet de préoccupation croissant du SEV, compte tenu de la politique d'économies menée, qui fait tache d'huile. Il s'agit, dans un premier temps, de surveiller la mise en œuvre de la nouvelle loi sur les chemins de fer, laquelle a pris effet début 1996. L'impact engendré par le changement de système est attendu pour 1999 seulement. Le SEV émet des réserves quant aux effets de la libre concurrence exigée par la loi. Il est en effet à craindre qu'elle débouche sur une appréciation uni-

latérale des coûts, d'où des effets négatifs sur la qualité des transports publics et sur les conditions d'engagement du personnel. Il est certain que le SEV va devoir renforcer sa présence au niveau régional, afin d'exercer son action là où les décisions concernant le trafic régional se prennent. De l'avis du SEV, la Confédération doit continuer à jouer un rôle important en tant que garant d'un réseau de transports publics sur l'ensemble du territoire. Aussi le SEV lutte-t-il contre les projets visant à ce que la Confédération se retire du trafic régional et d'agglomération. C'est ainsi qu'il s'opposera à la nouvelle péréquation entre la Confédération et les cantons si les transports publics n'en sont pas exclus.





Des réformes à perte de vue

Ces deux dernières années, les Chemins de fer fédéraux suisses ont fait l'objet de moult réformes, restructurations, privatisations, réorganisations et cessions. La réforme de l'entreprise, qui a pris effet en avril de cette année, a certainement été la plus radicale. La tendance croissante visant à faire appel à des sous-traitants ou à privatiser certains secteurs de l'entreprise est en outre très perceptible. Tous ces projets de réforme ne sont pas réalisés à la satisfaction du SEV et du personnel concerné.

La réforme de l'entreprise aux CFF

Les entreprises ferroviaires sont soumises à de grands bouleversements dans toute l'Europe. Les CFF n'échappent pas à cette tendance. La séparation comptable des secteurs de l'infrastructure et du transport, ainsi que le libre accès à l'infrastructure, tous deux stipulés dans la directive UE 91/440, ont déjà été repris dans le rapport du groupe de réflexion en 1993. Ils se sont reflétés également dans la conception directrice politique CFF, laquelle a débouché sur la réforme du chemin de fer, ainsi que sur la loi sur les chemins de fer qui a pris effet le 1.1.1996.

Restructuration complète des CFF.

Les CFF ont pris les devants en 1993 en s'attendant à la réforme de l'entreprise. Le SEV a été consulté dès le début. Outre les points exigés par la législation européenne, retenus d'office, les CFF ont formulé les objectifs prioritaires suivants:

- Renforcer la capacité d'agir en tant qu'entreprise
- Mettre en place un système incitatif favorisant une action orientée sur le résultat à tous les niveaux
- Créer les conditions permettant la libre concurrence à l'intérieur du système ferroviaire
- Accélérer les procédures de décision
- Remplir les conditions de la conception directrice et de la réforme du chemin de fer.

Pas d'éclatement. La direction des CFF et le SEV ont considéré, lors des débats sur



la réforme de l'entreprise et la réforme du chemin de fer, que l'entreprise devait rester compacte. Cela signifie qu'un éclatement en plusieurs entités juridiques indépendantes n'entre pas en considération.

Si l'identité de vue des CFF et du SEV sur ce point central est essentielle, il n'en demeure pas moins que de nombreuses questions doivent être discutées et résolues. La réforme engendre de profondes coupures dans la régie fédérale.

Quelques secteurs ont pu être attribués clairement soit à l'infrastructure, tels les services des travaux, soit au transport, tels les services voyageurs et marchandises. Dans d'autres secteurs, telles la production et la traction où

travaille plus de la moitié du personnel CFF, la séparation a été opérée à l'intérieur même des directions.

Régionalisation. La vaste régionalisation, accompagnée du transfert des compétences vers le bas, constitue le changement le plus profond, outre la séparation de l'infrastructure et du transport au plan comptable et de l'organisation. L'accroissement du nombre d'interlocuteurs CFF ne facilitera évidemment pas la tâche du SEV.

Du pain sur la planche. La réforme de l'entreprise entraîne de profonds changements, voire même une nouvelle définition de nombreuses fonctions. Tous les postes ont été mis au concours, sous réserve d'un

vront décider, au plus tard lors de la substitution de la technique actuelle, s'ils veulent opérer les transformations seuls ou avec un tiers. En l'état actuel des choses, il n'apparaît pas possible que les CFF puissent, dans quelques années, renouveler eux-mêmes leur réseau à un prix concurrentiel. C'est pourquoi ils ont prévu de fournir un apport à une entreprise sous la forme de droits d'utilisation de leur réseau. Forte de cet apport, l'entreprise pourra conquérir une part du marché suisse et proposer des prestations à bas prix aux CFF. Ces prestations seront réglées dans un contrat qui prévoira des pénalités élevées en cas de restrictions dans la disponibilité des installations.



nouveau classement. Les services responsables aux CFF et au SEV ont du pain sur la planche.

Libéralisation des télécommunications

Dès le 1er janvier 1998, le monopole touchant les télécommunications va tomber. Les premiers effets se sont déjà fait sentir: baisse sensible des prix pour les relations internationales, élargissement de l'offre, campagnes publicitaires agressives des principaux concurrents et constitution d'alliances commerciales.

En raison de l'évolution des prix sur le marché des télécommunications, les CFF de-

Télécom CFF et Newtelco. Trois rapports aux conclusions divergentes ont été déposés. Les CFF ont finalement opté pour la création d'une unité Télécom CFF, indépendante des Travaux et de l'Informatique.

Au mois de février 1996, les CFF, l'Union de banques suisses et l'Union des coopératives Migros ont formé la société Newtelco. Cette société de développement s'est mise à la recherche d'un partenaire étranger, possédant l'expérience nécessaire des télécommunications. C'est le consortium British Telecom/Teledanmark qui a été retenu. Pour les CFF, une éventuelle participation dans Newtelco permettra d'abaisser leurs coûts, mais égale-

**Lueur d'espoir pour les CFF:
Télécom, un secteur en
pleine expansion.**

ment de réduire les investissements, puisque ces derniers seront partagés.

Le contrat social fait foi. Les CFF souhaitent que le plus grand nombre possible d'agents montrent de l'intérêt pour une collaboration avec le nouvel exploitant, et ceci dans l'optique d'un passage dans la nouvelle firme. A noter toutefois qu'aucune obligation ne devra être imposée au personnel concerné. Font foi en l'occurrence le contrat social et la garantie de l'emploi selon la Cg 2/93.

Pour le SEV, les conditions d'engagement du personnel constituent la priorité absolue. Les instruments, tels que le contrat social, la Cg 2/93 et «les principes», de même que la commission d'accompagnement Télécom, devront permettre de surmonter les obstacles et de régler les différends qui pourraient apparaître lors de la réalisation des différentes étapes.

La ligne du lac de Constance

La ligne longeant le lac de Constance, qui relie Romanshorn à Schaffhouse, a longtemps fait partie des laissées-pour-compte du réseau CFF: horaire médiocre, matériel roulant vétuste, pas d'investissements. Les CFF ont même envisagé sa transformation en une ligne de bus. C'est alors que le Chemin de fer du Mittelthurgau (MThB) s'est annoncé au portillon en déclarant vouloir reprendre la ligne des CFF et l'exploiter. En promettant de proposer une meilleure offre à meilleur compte, le MThB a fait pencher la balance en sa faveur.

David contre Goliath? Sensible à l'intérêt du MThB, l'Office fédéral des transports (OFT) a invité le MThB et les CFF à faire des offres, tant il est vrai que les CFF semblaient à nouveau s'intéresser à leur ligne. Les deux entreprises ont présenté leurs offres en 1994. Après moult péripéties, le Conseil fédéral a décidé, en février 1996, de confier la responsabilité de la ligne au MThB, à titre d'essai pendant 10 ans.

Ce que le SEV a obtenu. Aussitôt la décision du Conseil fédéral connue, le SEV a demandé que les questions se rapportant au personnel soient examinées. Les points repris ci-après ont été précisés au terme de plusieurs séances réunissant le MThB et les CFF:

- Les collaborateurs/collaboratrices passant au MThB peuvent choisir entre les conditions d'engagement MThB et CFF.
- Le passage aux conditions d'engagement CFF sous-entend le maintien des appointements CFF avec tout ce que cela comporte.
- Les conditions d'engagement du MThB correspondent dans les grandes lignes à celles des CFF: temps de travail, classement, caisse de pension ASCOOP. Il est prévu que les salaires et les allocations légèrement inférieurs soient compensés par une participation au résultat.
- Le MThB ne s'estime pas en mesure de conclure, par écrit, avec le SEV, un contrat social prévoyant une large garantie de l'emploi. Il entend cependant, comme par le passé, se tenir à de tels principes.
- Les CFF n'ont pas accepté d'offrir une garantie de réintégration aux collaborateurs/collaboratrices passant au MThB. Ils ont néanmoins assuré qu'ils reprendront le personnel en cas d'arrêt de l'essai pilote.
- Les «principes» (Cg 2/93) font foi lors de mutations éventuelles du personnel CFF.

Le Conseil fédéral a décidé, le 9 décembre 1996, de réaliser l'essai de 10 ans à compter du changement d'horaire, le 1er juin 1997.

Cargo domicile

Le conseil d'administration CFF avait décidé, au printemps 1993, de privatiser le secteur Cargo domicile à partir du 1er janvier 1995. La privatisation ne s'est pas avérée être une bouée de sauvetage pour ce secteur du rail, comme l'avait laissé entendre les responsables. Elle a au contraire accéléré le recul continu du trafic, pour lui donner le coup de grâce. Participaient au capital-actions de 5 millions de francs de la nouvelle entreprise CDS, à raison d'un tiers chacun, les CFF, les PTT et CSS (regroupement des services de livraison à domicile et des autres chemins de fer).

Chaos programmé. De graves fautes de gestion ont réduit à néant l'engagement exemplaire des quelque 500 collaborateurs/trices détachés à CDS SA. C'est ainsi, par exemple, que CDS a mis en place un nouveau système informatique le 6 mars 1995, sans formation préalable du personnel. La formation, fac-

teur de motivation important selon les services compétents, aurait permis d'éviter le chaos engendré durant plusieurs semaines et l'appel à du personnel CFF de renfort. La situation financière s'est détériorée rapidement au point que, en automne 1995, soit avant l'achèvement de la première année d'exploitation, un assainissement de l'entreprise était à nouveau d'actualité. Le capital-actions n'étant plus qu'à 20% de sa valeur, une recapitalisation à hauteur de 5 millions de francs a été nécessaire. En injectant 3,4 millions, les CFF ont fourni la majeure partie des 4 millions de capital frais nécessaires et sont devenus malgré eux actionnaire majoritaire de CDS (74,6% du capital-actions). Ils ont laissé entendre qu'ils souhaitaient se séparer de leur capital-actions à moyen terme. Une nouvelle restructuration, basée sur une analyse de McKinsey, a été opérée en même temps, qui a à nouveau débouché sur la fermeture de centres régionaux. En l'occurrence ceux de Bienne et de Winterthur.

Vente à la concurrence. En mars 1996, les CFF ont annoncé, non sans surprise, leur intention de vendre leurs actions CDS ... à la concurrence directe. La direction générale a en effet opéré la vente contre vents et marées et en dépit d'autres offres à Transvision, société regroupant les transporteurs routiers Planzer (Dietikon), Galliker (Altshofen) et Camion Transport (Wil). Et la commission parlementaire chargée d'examiner le dossier de faire de graves reproches dans son rapport, en particulier au directeur général CFF Hans Peter Fagnini.

Transvision refuse une CCT. Les nouveaux exploitants ont repris officiellement CDS SA et les quelque 150 agents CFF détachés restants, le 4 novembre 1996. Le contrat réglant le détachement demeure inchangé en ce qui concerne les points importants pour le personnel, en particulier la garantie de réintégration des CFF dans le secteur d'origine au terme du détachement (fin 1998). Transvision a refusé de négocier avec le SEV une convention collective de travail (CCT) réglant la situation à partir de 1999. Le SEV admet dès lors que la plupart des agents détachés feront acte de candidature dans l'intervalle pour un poste vacant aux CFF.

DACH Hotelzug SA

La société fondée en été 1992 par les CFF, la DB et les ÖBB a mis en service ses trains-hôtels roulant sous l'appellation «CityNightLine» entre Bâle—Zurich—Vienne, Vienne—Francfort—Cologne—Dortmund et Zurich—Bâle—Hambourg lors du changement d'horaire 1995. Très rapidement, des difficultés sont apparues au niveau de la collaboration et des délimitations: les réseaux et leur filiale sont en effet entrés en concurrence directe. Moins d'un an après la mise en service, les ÖBB se sont retirés de la communauté en rachetant une partie du parc de véhicules, qu'ils exploitent depuis lors



DACH Hotelzug: travail de nuit comme pain quotidien.

à leur propre compte avec le train Wiener Walzer.

La marche des affaires est jusqu'alors insatisfaisante. Les CFF n'ont-ils pas dû prévoir des provisions extraordinaires pour un montant de 17,5 millions de francs au titre de DACH SA?

Cisalpino SA

Le lancement de Cisalpino SA a, lui aussi, eu des ratés et été dommageable à l'image de marque des CFF. La mise en service des nouvelles rames Pendolino a en effet dû être reportée à plusieurs reprises en raison de retards de livraison et de problèmes techniques. La situation ne s'est normalisée qu'en janvier 1997.

La Cisalpino SA est une société de management ne disposant que de peu de personnel. S'agissant de la conduite et de l'accompa-

nement des trains, elle a recours au personnel des réseaux participants. Elle envisage un accompagnement de bout en bout par le même personnel. Les problèmes liés à cette démarche ne sont pas encore résolus.

Compagnie de navigation suisse sur le lac de Constance (SBS)

Dans son rapport final de 1993, le groupe de réflexion avait proposé de confier le service de navigation sur le lac de Constance (CFF) à une société anonyme appartenant à la régie. Cette proposition a été réalisée entre-temps. Les CFF ont informé le personnel concerné le 5 mars 1995.

Le SEV a négocié les conditions d'engagement du personnel avec la direction de SBS SA. Elles correspondent à celles appliquées dans les ETC importantes. Les droits des quelque 40 agents CFF sont garantis dans une large mesure. Le SEV a mis tout en œuvre pour favoriser le passage des assurés à la caisse de pension ASCOOP et éviter que le choix soit porté sur une caisse de pension basée sur le principe de la primauté des cotisations.

Le secteur d'activité du Brunig

L'objectif retenu pour le futur secteur d'activité du Brunig est clair et net: amélioration du résultat de 18 millions de francs jusqu'en l'an 2004. Le conseil d'administration CFF a, en été 1996, approuvé cet objectif, ainsi que la structure de direction et la démarche pour y parvenir, et délégué à la DG CFF le soin de choisir le responsable du secteur. Responsable nommé en janvier 1997 en la personne de M. Hanspeter Siegrist, jusqu'ici ingénieur en machines à ABB. Celui-ci gère désormais, budgets à l'appui, les destinées du secteur, à savoir l'infrastructure, le matériel roulant, le dépôt et – il va sans dire – le personnel.

Sans argent. Il s'agit d'atteindre l'objectif fixé en deux étapes. Des mesures importantes doivent être prises pour améliorer la situation financière, sans qu'il en coûte de l'argent dans un premier temps – conseil d'administration dixit. Par exemple en améliorant l'horaire et en commercialisant mieux le pro-

duit. Le chef de projet Kurt Kronenberg et son équipe ont développé de nouvelles idées en faisant appel aux agents du front. Les réponses aux questions posées telles que «Que pouvons-nous faire nous-mêmes? Que pouvons-nous faire mieux?» ont été très variées. Les tableaux de service du personnel roulant seront désormais établis par l'inspection de dépôt de Meiringen (GGB) et non plus par celle du dépôt de Lucerne. Automates à café et croissants frais pourraient rendre l'offre des trains du matin plus attrayantes et, partant, contribuer à une augmentation des recettes. Autres améliorations proposées: optimiser les remplacements et les tours de service dans les différents services, d'une part, et envisager la décoration d'une locomotive à des fins publicitaires, d'autre part. Le changement d'horaire de juin 1997 constituera le point de lancement pour la mise en place des nombreuses mesures proposées.

Avec de l'argent. Des investissements de l'ordre de 20 à 30 millions de francs sont nécessaires dans une seconde étape pour réaliser la commande à distance et les dispositifs de contrôle des trains. Des économies importantes – également au niveau des coûts du personnel – ne pourront être réalisées qu'une fois la ligne automatisée.

Les structures des dépôts du personnel des trains

En 1993, le SEV est parvenu à obtenir des CFF qu'ils réduisent le nombre de dépôts non pas de 50 à 20, mais à 33. Des solutions acceptables (mise à la retraite administrative, mutation, recyclage) ont pu être trouvées plus rapidement que prévu grâce au dialogue avec les intéressés et avec le SEV. 15 dépôts sur les 17 retenus seront supprimés lors du changement d'horaire 1997. Les CFF ont pu supprimer 730 postes de travail depuis 1994. Aucune autre catégorie de personnel n'a été décimée à ce point en si peu de temps aux CFF. Cette délicate démarche n'aurait pas abouti sans les bonnes relations existant entre les partenaires sociaux.

Les gares de triage.

Les CFF ont adapté le canevas des gares de triage lors des changements d'horaire 1993, 1994 et 1995, ce qui signifie que toute une série de centres et de sous-centres de triage ont été supprimés. En mai 1995, les CFF ont à nouveau présenté un concept au SEV se rapportant aux trains marchandises à longue distance et aux gares de triage. Un concept qui prévoit la suppression des triages de Brigue et de Bellinzone, ceux d'Olten et de Berne n'étant plus responsable que du tri des wagons Cargo domicile.

Par lettre du 30 juin 1996, le SEV a attiré l'attention des CFF sur les aspects de politique



régionale, de politique du personnel et de sécurité (marchandises dangereuses) inhérents à la question. Le SEV a vertement critiqué l'analyse purement économique de la question et l'hypothèse selon laquelle aucun trafic supplémentaire n'est envisageable. Les éléments de réflexion du SEV ont finalement conduit les CFF à maintenir certaines tâches dans ces triages et, partant, à éviter une réduction du personnel.

Le SEV a été informé à peu près en même temps que le concept de triage élaboré pour la Suisse orientale (Limmattal, Buchs SG, Romanshorn) serait réexaminé, les ÖBB ayant demandé des modifications de l'horaire international des trains marchandises. L'analyse

aboutit à la suppression, à compter du changement d'horaire 1997, du triage de Romanshorn. Romanshorn restera cependant une gare team.

Les modifications commerciales et techniques à venir dans le trafic marchandises européen et suisse, qui ne sont pas encore perceptibles dans le détail, auront aussi des conséquences sur le concept de triage et, partant, sur le personnel de ces services.

Les ateliers principaux

Les CFF ont introduit le concept du centre de profit dans le secteur de l'entretien du matériel

roulant le 1er janvier 1996. La mise en œuvre doit être achevée à fin 1997. Ce faisant, les CFF entendent obtenir des économies de l'ordre de 15–20 millions par an. Aucune modification n'est prévue dans un avenir plus ou moins rapproché s'agissant du statut du personnel.

Les six ateliers ne doivent pas être concurrentiels en premier lieu entre eux, mais par rapport aux tiers. Les ateliers restent spécialisés en matière d'entretien de certains types de véhicules et de sous-systèmes. La direction de l'entretien du matériel de la DG procède à un contrôle strict des capacités de travail. L'échange de personnel pratiqué entre les ateliers pour compenser les fluctuations, qui a fait ses preuves, est maintenu.



Les ateliers des travaux à Hägendorf

Les ateliers d'Hägendorf ont été transformés en un centre de services sur la base d'une analyse effectuée par une société-conseil en 1995. L'extension de l'offre de prestations pour les CFF, ainsi que la fourniture de prestations en faveur des chemins de fer privés doivent permettre d'augmenter le chiffre d'affaires de 20%. Ce faisant, les CFF entendent abaisser les coûts unitaires réels de 4% par an. Il est prévu à l'avenir de monter entièrement les aiguillages à Hägendorf, de les déposer sur place et de les livrer «just-in-time» au chantier sur des wagons spécialement conçus, à commander. En outre, la division des installations de sécurité d'Olten sera transférée à Hägendorf, d'où la possibilité pour les CFF de gérer les secteurs de la production et de la logistique de manière plus performante et de tirer meilleur profit des synergies.

Toute une série d'investissements sont nécessaires dans le secteur de la production ces prochaines années, indépendamment de la nouvelle orientation des ateliers voulue par l'entreprise. La DG CFF a d'ailleurs approuvé un volume d'investissements de 39 millions de francs. L'effectif du personnel sera réduit de 186 à 173 collaborateurs si tous les projets sont réalisés dans la forme prévue.

Le service de nettoyage des voitures

Les CFF ont, en 1995, chargé deux groupes de travail d'analyser le service. Un groupe s'est vu confier l'analyse de l'organisation, l'attribution des tâches, la réalisation et le contrôle, ainsi que le traitement des réclamations. Le second a reçu pour tâche d'élaborer des critères répondant aux besoins pour le nettoyage quotidien et le petit nettoyage des voitures voyageurs. Leur rapport révèle des possibilités d'optimiser l'organisation, les appareils et les produits de nettoyage.

Les régions des travaux intégrales

Les services extérieurs des travaux et les services centraux ont approuvé le rapport final «Régions des travaux intégrales» au printemps 1995, au terme de plusieurs rondes de négociation. Plusieurs exigences et différents souhaits du SEV y sont consignés. La commission d'accompagnement reste en place. Les collègues concernés peuvent ainsi attirer l'attention sur des problèmes ou des carences sans s'en tenir à la voie de service.



Les nouveautés suivantes ont été introduites lors du changement d'horaire 1996, suite à la formation des agents concernés:

- Nettoyage répondant aux besoins et non à des critères
- Nouveaux appareils et produits de nettoyage
- Transfert de la responsabilité de la qualité du nettoyage à certaines gares
- Participation des services régionaux du nettoyage des voitures à l'attribution des prestations.

Les CFF assurent que le nouveau concept n'entraînera pas de suppressions de personnel.

L'intégration des services électriques dans les régions des travaux est liée à de nombreuses difficultés, en particulier au niveau de la direction. Elle n'est pas encore terminée. La prochaine réorganisation est déjà en vue. Le terme «Reengineering des régions des travaux» est lié au mandat «Economiser des coûts dans le secteur des régions des travaux», l'objectif consistant à réduire les coûts d'au moins 10 pour cent et à augmenter les performances d'autant. A cet effet, les structures d'organisation des districts seront réexaminées et adaptées. La participation du personnel est assurée en premier lieu par la commission d'accompagnement. Les rapports intermédiaires et finaux seront soumis au SEV pour avis.

Places de travail: chambardements

Les suppressions d'emplois ne sont pas l'apanage de l'économie privée. Les CFF se trouvent avec les PTT et la Confédération au-devant de la scène en matière de suppressions d'emplois. N'ont-ils pas en effet réduit leur effectif de personnel de plus de 6500 agents depuis 1992? Et 2500 emplois doivent encore disparaître d'ici à l'an 2002. Sans compter que le personnel est soumis à une pression croissante en ce qui concerne les conditions d'engagement, la révision de la loi sur les fonctionnaires, etc. Le SEV est parvenu à limiter les dégâts durant ces deux dernières années.

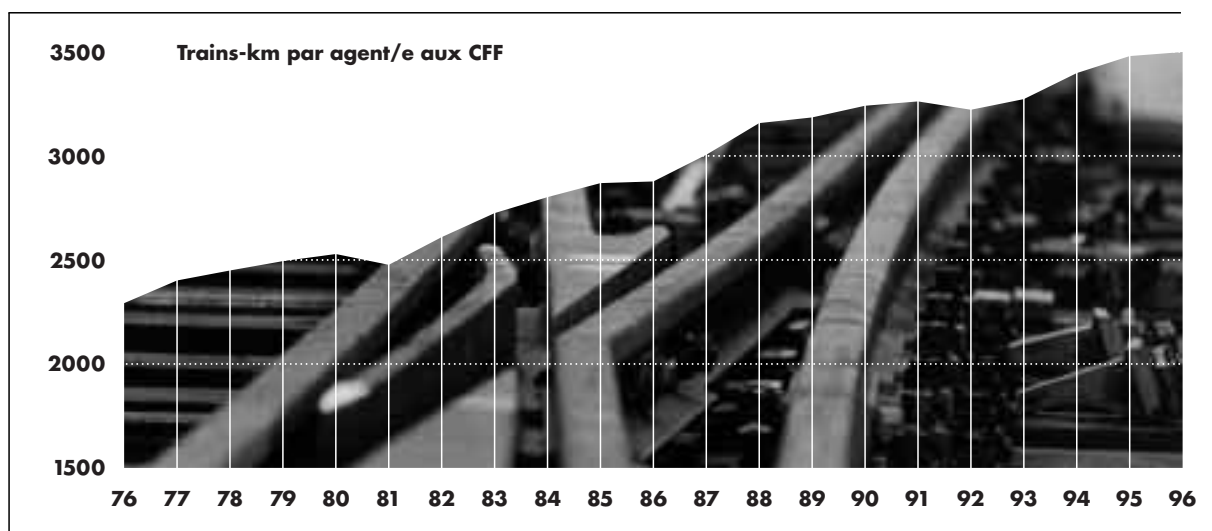
Les suppressions d'emplois aux CFF

Le contrat social et les «principes» (Cg 2/93) constituent une base importante pour résoudre les problèmes de personnel dans le contexte actuel. La sécurité de l'emploi pour le personnel demeurant en fonction aux CFF ne représente toutefois qu'une face de la médaille. Il suffit en effet de jeter un regard sur l'évolution croissante du taux de chômage pour se convaincre que la suppression continue d'emplois n'offre aucune perspective au niveau de l'économie nationale.

6500 emplois à la trappe. La suppression de quelque 6500 emplois s'est répercutée de manière diverse sur les différentes



Productivité du personnel CFF



catégories professionnelles. Parmi les plus touchés figurent le personnel ouvrier de l'exploitation, le personnel des trains, le personnel de la manœuvre, les ouvriers professionnels des ateliers principaux et des ateliers des dépôts ainsi que des services extérieurs des usines. Le personnel en formation a été pratiquement réduit de moitié. La suppression d'emplois touche tout particulièrement les jeunes. L'offre d'emplois à leur intention s'est réduite comme une peau de chagrin. Or, en même temps, les prestations des CFF (trains-km, voyageurs-km, tonnes-km) se sont accrues continuellement ... grâce à une prodigieuse augmentation de la productivité.

La réduction de la durée du travail

Le 1er juillet 1995, la durée du temps de travail hebdomadaire du personnel CFF a été réduite de 42 à 41 heures et le nombre de jours de repos porté à 63 jours par année. La compensation a lieu sous la forme de jours entiers et non d'une réduction de la durée quotidienne du travail. Le personnel a contribué au financement de cette réduction en renonçant partiellement à la compensation du renchérissement en 1994 et 1995. Grâce à cette réduction, il a été possible d'introduire, à partir du 1er janvier 1996, la semaine de 5 jours, revendiquée de vieille date, dans les services de l'ex-



Brouillamini. La suppression d'emplois a une incidence sur le niveau moyen des salaires, qui augmente. Pourquoi? La réponse est simple: faute d'engagement de jeunes agents, le nombre de collaborateurs/trices rangés dans les classes inférieures a proportionnellement diminué. Aussi l'impression a-t-elle parfois été donnée dans l'opinion publique que les coûts du personnel CFF continuaient d'augmenter en dépit des suppressions d'emplois. L'effet contraire se produirait si les CFF engageaient à nouveau de jeunes agents, en ce sens que les salaires moyens baisseraient!

La très forte augmentation de la productivité apparaît même en tenant compte de la hausse des coûts du personnel.

exploitation. Certains chemins de fer privés ont également passé à la semaine de 41 heures.

Du travail seulement pour les privilégiés? Aujourd'hui, la question de la réduction de la durée du temps de travail est à nouveau d'actualité. Vu le nombre très élevé de chômeurs, les syndicats se trouvent en effet confrontés à la question suivante: «Le travail sera-t-il réservé désormais aux privilégiés?» Les prévisions des experts en matière d'analyse conjoncturelle sont pessimistes. Le KOF (l'institut de recherche conjoncturelle de l'EPF à Zurich) ne prévoit-il pas en effet 230'000 chômeurs en 1997 et 250'000 en 1998? Les CFF contribuent aussi à cette évolution en supprimant des emplois à tort et à travers. Ils

prévoient d'ailleurs de réduire l'effectif du personnel de 32'500 à 30'000 d'ici à l'an 2002.

Sauvegardons les emplois! Tout un enchaînement de mesures est nécessaire pour renverser la vapeur. Une très forte réduction de la durée du temps de travail ayant un impact sur l'emploi figure au centre des débats. Tant il est vrai que la suppression définitive de places de travail et la fabrication de jeunes chômeurs constituent une solution non seulement onéreuse, mais aussi et surtout inhumaine. Des solutions modérées tendent vers la semaine de 39 heures. L'Union syndicale suisse (USS), quant à elle, met une initiative en consultation prévoyant pour l'essentiel la semaine de 37 heures.

Toutes ces réflexions visent à sauvegarder des emplois, à éviter des licenciements et à créer des places de travail! Ce faisant, il s'agit d'éviter que la création d'emplois à temps partiel se transforme en boomerang pour les femmes: les femmes sont au four et au moulin en travaillant à temps partiel et en s'occupant gratuitement du ménage, alors que les hommes se voient attribuer les emplois à plein temps.

La qualité de la vie. Il ne devrait guère se trouver de salariées et de salariés pour s'opposer à une réduction de la durée du temps de travail, dès lors que chacun peut en tirer profit sous la forme de davantage de temps libre pour soi, pour sa famille, pour ses amis, pour se reposer et pour une meilleure santé. Les employeurs en revanche ont d'ores et déjà clairement fait savoir que cela n'ira pas sans réduction des salaires. Cela étant, ils oublient qu'un énorme bond de productivité a été réalisé ces dernières années. Les syndicats, eux, n'oublieront pas cet important argument lors des prochaines discussions sur la réduction du temps de travail. Il ne faudrait toutefois pas jeter de la poudre aux yeux des travailleurs en laissant entendre que des baisses de salaire seraient exclues en cas de réduction de la durée du temps de travail allant au-delà des 39 ou 37 heures. Un abaissement massif des heures de travail implique nécessairement cette discussion.

Evolution du temps de travail, des vacances et des jours de repos

1948	Durée hebdomadaire du travail de 48 heures, 2 semaines de vacances, 56 jours de repos par année
1957	60 jours de repos
1959	46 heures par semaine
1968	3 semaines de vacances (au minimum) 44 heures par semaine
1977	62 jours de repos
1981	4 semaines de vacances (au minimum)
1986	42 heures par semaine pour le personnel fédéral
1987	42 heures par semaine pour le personnel soumis à la LDT
1995	41 heures par semaine, 63 jours de repos

Les classes de traitement

Les modifications opérées au niveau de l'organisation et au niveau technique dans de nombreuses professions ont des incidences sur les tâches, les devoirs et les compétences des différentes catégories professionnelles. La situation financière des CFF et le contexte économique difficile limitent très étroitement les possibilités de faire passer des revendications en matière de classement.

Meilleur classement. Le concept de gestion axée sur le résultat (EOF) appliqué dans les inspections de gare a donné davantage de compétences aux responsables dans les secteurs du personnel et du budget, pour l'entretien et la maintenance. L'inspecteur de gare mène sa barque avec l'appui de ses chefs de ressort en appliquant le principe du «management by exception». Les mesures ont été réalisées par étapes, en 1993/94. En 1994, le SEV a présenté plusieurs requêtes invitant la direction à tenir compte des exigences requises plus élevées également dans le classement, tant pour les inspecteurs de gare que pour les chefs de ressort.

La direction du personnel et la direction de l'exploitation ont reconnu le bien-fondé de cette revendication. En mars/avril 1995, le SEV est parvenu à obtenir quelques améliorations

de classement, qui s'ajoutent ainsi aux acquis résultant des négociations se rapportant au secteur administratif d'EOF (question relative aux remplaçants).

Rétrogradations corrigées. La mise en œuvre d'EOF dans les régions et le «turn-around» opéré dans le secteur des wagons complets isolés ont eu des incidences importantes sur pratiquement toutes les catégories de personnel de l'exploitation (sous-fédérations APV, RPV, SBV). Le SEV a demandé en mai 1994 la révision du catalogue des critères de l'exploitation et des systèmes de classement de l'exploitation. De nombreuses interventions jusqu'à la DG ont été nécessaires pour faire avancer le dossier. Le SEV est parvenu à

leurs été considérées dans la planification des postes de travail. Des négociations à ce sujet auront lieu au terme de l'enquête menée durant une année, à savoir en été 1997. Une requête déposée en juin 1996 est également en suspens qui vise le réexamen des classements des visiteurs.

La réélection des fonctionnaires

Les fonctionnaires sont élus pour 4 ans seulement et non à vie comme on peut parfois l'entendre. La dernière période administrative est arrivée à terme le 31 décembre 1996. Des critères plus sévères ont été appliqués s'agissant des



obtenir quelques améliorations, en particulier pour les collaborateurs/trices affectés au service du personnel, et à corriger certaines rétrogradations lors de négociations difficiles menées à fin 1996. Il s'est également opposé avec succès à la rétrogradation de la fonction de chef du mouvement, méthode «D». Les modifications inhérentes à la réforme de l'entreprise ne sont en l'occurrence pas prises en considération, des négociations ne pouvant avoir lieu qu'au vu des expériences faites.

Requêtes en suspens. Le SEV a demandé le réexamen des classements dans les services extérieurs des Travaux au travers de requêtes dûment motivées. Tout le secteur des services électriques est en effet caractérisé par une évolution technique sans précédent. Le service de la voie est concerné par des changements dans le parc des machines et dans les dispositifs de sécurité des personnes et des chantiers. Les exigences plus élevées ont d'ail-

prestations et du comportement en vue de la réélection sans réserve pour la période 1997-2000. Les directives appliquées en l'occurrence ont fait l'objet de négociations avec le SEV. Il est vraisemblable qu'il s'est agi des dernières réélections, tant il est vrai que l'administration envisage de mettre en place un système plus souple en lieu et place de la loi sur les fonctionnaires actuellement en vigueur. La DG CFF se proposait en outre d'introduire le délai de 4 ans s'agissant de la garantie de salaire selon la Cg 2/93 pour les personnes rangées hors classe. La DG s'est finalement rangée aux arguments du SEV dans l'attente de nouvelles négociations fixées après l'introduction de la réforme de l'entreprise.

**Durée du travail plus courte
– pour plus de temps libre
et une meilleure qualité de
vie.**

Les licenciements aux CFF

Pour la première fois depuis de nombreuses années, les CFF ont procédé à des licenciements. Des mesures de rationalisation introduites lors du changement d'horaire 1996, en l'occurrence l'exploitation sans contrôleur en trafic régional, ont en effet conduit les CFF à donner leur congé à 75 assistantes et assistants de train.

Ayant beaucoup de peine à recruter le personnel nécessaire à l'accompagnement des trains, les CFF ont créé cette catégorie vers la fin des années quatre-vingts, à titre provisoire. Lors des négociations portant sur le contrat social et les «principes» (Cg 2/93), menées début 1993, les CFF avaient absolument tenu à ce que les assistants soient exclus de la garantie de l'emploi s'ils n'étaient pas auparavant au service des CFF.

La transparence des salaires

La discussion portant sur la comparaison des salaires entre l'économie privée et le secteur public a pris une nouvelle tournure en 1996. Les médias ont souvent publié des chiffres phantasmistes. L'office fédéral de la statistique a publié la très officielle enquête suisse sur la structure des salaires, en novembre 1996. Celle-ci est basée sur les informations recensées en 1994. L'office précise dans l'introduction de ladite enquête ce qui suit:

«Dans l'ensemble, le secteur public connaît un niveau de salaire plus élevé que le secteur privé. Il faut cependant tenir compte de plusieurs facteurs lorsqu'on procède à des comparaisons. En premier lieu, la structure du secteur public n'est, du point de vue des postes de travail et du personnel (en particulier de celui de la Confédération), pas directement comparable avec celle de l'économie privée dans son ensemble, car les tâches qui lui sont confiées sont différentes. A cela s'ajoute la taille des entreprises du secteur public pour lesquelles on ne trouve pas d'équivalent dans le secteur privé. Enfin, à la Confédération, le nombre de services, en moyenne plus élevé, et des disparités moins fortes entre les salaires des femmes et ceux des hommes contribuent à élever le niveau des salaires.»

A cela s'ajoute le fait que 80 pour cent des emplois de la Confédération se trouvent dans les villes et les agglomérations où le niveau des salaires est plus élevé. Sans oublier que, en règle générale, dans des secteurs importants de l'économie privée (chimie, grandes banques, partiellement l'industrie des machines), les cadres et le management ne sont recensés que partiellement dans les enquêtes sur les salaires, voire ne le sont pas du tout. En revanche, des secteurs à bas salaires, tels la gastronomie et le commerce de détail, sont eux recensés. Les analyses du SEV portant sur les suppressions de postes aux CFF ont montré clairement que celles-ci touchaient essentiellement les catégories inférieures, d'où une distorsion supplémentaire de la comparaison.

La Confédération a procédé à différentes mesures d'économie depuis le recensement opéré en octobre 1994 par l'office de la statistique: compensation du renchérissement versée partiellement seulement ou pas du tout, réduction de salaire de 1 et 2 pour cent pour les cadres, application plus restrictive des directives en matière de promotion, réduction des salaires initiaux. Il n'est pas tenu compte de ces facteurs dans la statistique.

L'indice des salaires. L'indice des salaires, à ne pas confondre avec l'enquête dont il est question au chapitre précédent, ne reflète que l'évolution des salaires. Lorsque la DG CFF se plaint que les salaires CFF sont, dans de nombreux secteurs, supérieurs à ceux de l'économie privée, il faut précisément faire référence à cet indice. Le secteur des transports (y compris les CFF) a été caractérisé ces dernières années par une évolution partiellement négative des salaires. Il figure en queue de peloton. Des baisses de salaire aux CFF ou dans d'autres secteurs publics ne sauraient être justifiées par des comparaisons de salaires basées sur l'enquête sur la structure des salaires.

La révision de la loi sur les fonctionnaires

A fin 1990, les Chambres fédérales ont demandé, par voie de motion, que la loi sur les fonctionnaires du 30 juin 1927 fasse l'objet d'une révision totale et qu'un projet leur soit présenté dans les meilleurs délais. La motion

mettait l'accent sur des rapports de service plus souples et sur des éléments de salaires à la prestation. En l'occurrence, les travaux de révision s'avèrent extrêmement difficiles et laborieux. Le SEV a participé aux travaux préparatifs mis en route en février 1991, par le biais de l'Union fédérative (UF).

Un assouplissement. L'UF n'est pas entrée en matière lorsque les premières propositions de l'administration lui ont été présentées. Celles-ci prévoyaient un tout nouveau modèle salarial. En mai 1995, l'UF s'est vu présenter une nouvelle variante basée pour l'essentiel sur le système actuel, mais assoupli. La proposition prévoyait de transférer les compétences concernant la fixation des salaires initiaux, ainsi que les augmentations de salaire ordinaires et extraordinaires, du Parlement (niveau de la loi) au Conseil fédéral (niveau de l'ordonnance) et d'élaborer des dispositions concernant le salaire à la prestation.

Baisses de salaire rendues possibles. L'UF, bien que consciente du fait que ce transfert de compétences était susceptible d'engendrer des détériorations en fonction de l'évolution du marché du travail, ne s'est pas opposée sur le fond à ce projet. Le Parlement a par la suite donné son aval à la révision partielle de la loi sur les fonctionnaires, avec effet au 1er janvier 1996.

Les nouvelles dispositions ont permis au Conseil fédéral de décider de son propre chef les mesures salariales mises en application le 1er janvier 1997 aux CFF. Auparavant, une telle décision aurait dû être prise par le Parlement sous la forme d'un arrêté urgent.

Nouvelle loi sur le personnel fédéral. En été 1996, l'office fédéral du personnel a présenté à l'UF le premier projet d'une toute nouvelle loi, laquelle devrait remplacer la loi actuelle en l'an 2001. Ce projet est caractérisé essentiellement par une délégation des compétences vers le bas pratiquement illimitée. Il n'a pas été possible à l'UF de procéder à une appréciation sérieuse du projet, aucune indication concrète n'étant faite par rapport aux dispositions d'exécution. L'UF est d'avis que les éléments importants devraient être fixés à un haut niveau (loi ou ordonnance). Il s'agit pour l'essentiel de l'échelle des salaires, de la protection contre les licenciements, de la garantie de l'emploi, de la limitation des droits

fondamentaux, de la participation, ainsi que de la protection juridique. L'office du personnel a accepté de revoir sa copie lors des premières négociations menées entre partenaires sociaux. La réglementation des compétences semble avoir donné lieu à des divergences de vue dans l'administration. A l'heure de la mise sous presse de ce rapport social, aucun nouveau projet n'avait encore été présenté.

Le droit du personnel fédéral en bout de course? Demeure la question des futurs rapports de service du personnel CFF. Lors de la révision de la loi sur les télécommunications, il a été décidé que le personnel des Télécom PTT ne sera plus engagé selon un sta-



tut de droit public. Des intentions semblables ont toutefois été niées s'agissant du personnel de la poste PTT. Les CFF ont, pour leur part, prévu le maintien du statut de droit public pour leur personnel, en vue de la réforme du chemin de fer. En favorisant la forme d'une société anonyme fondée sur un statut légal particulier, les CFF laissent cependant planer des doutes en ce qui concerne les futures conditions d'engagement de leur personnel.

La sécurité

Les dispositions légales applicables dans le domaine de la sécurité du travail et de la protection de la santé ont subi de nombreux changements au cours de ces dernières années. L'article 6 de la loi sur le travail est applicable depuis le 1er janvier 1994 également dans le secteur des ETC et des CFF. Des directives régis-

Il n'est pas possible de renoncer aux places de travail exposées aux dangers inhérents à une dense circulation des trains. Le SEV veille à ce que les prescriptions sur la sécurité soient respectées.



sant le recours à des professionnels de la sécurité du travail ont été édictées qui s'appuient sur la loi sur la prévention des accidents et sur l'ordonnance ad hoc. D'autres ordonnances sur la formation des spécialistes et des dispositions se rapportant aux directives sont en préparation.

La mise en œuvre ... Le législateur a retenu l'an 2000 comme délai de mise en œuvre des directives sur la sécurité du travail. Cela étant, des réglementations spécifiques à chaque branche sont possibles. C'est ainsi que plusieurs entreprises de la même branche peuvent engager ensemble un médecin ou un ingénieur spécialisé dans les questions touchant à la sécurité du travail. Les directives en question précisent dans quel cas de tels spécialistes doivent être mis à disposition. Les risques auxquels sont soumis les employés travaillant dans l'entreprise sont déterminants.

... donne du fil à retordre. Le SEV, en tant qu'«entreprise» occupant plus de 40 personnes, dispose d'un spécialiste formé en matière de sécurité. L'aspect «sécurité» n'est pas encore dans tous les esprits des responsables du SEV. La même situation se présente dans pratiquement toutes les ETC et aux CFF. Il faudra faire preuve de beaucoup de conviction et assurer un important travail d'information pour que la directive et la loi sur la prévention contre les accidents soient mises en œuvre.

La protection de la santé. Les droits et les devoirs des travailleurs sont décrits dans les commentaires se rapportant à l'article 6 de la loi sur le travail (LT) qui stipulent ce qui suit:

«Préserver la santé est un devoir permanent de l'employeur, qui en porte l'entière responsabilité, des travailleurs, qui ont le droit et l'obligation d'y participer activement, et, en cas de nécessité, de spécialistes internes. Des mesures visant à la préservation de la santé ne sont efficaces que lorsque ces trois groupes collaborent.

S'il existe une commission d'entreprise, celle-ci exerce les droits à la participation en représentation de l'ensemble des travailleurs. (...) Dans les grandes entreprises, il peut être indiqué d'institutionnaliser les rapports entre l'employeur et les travailleurs en créant une commission paritaire constituée de représentants de la commission d'entreprise et de membres de la direction, sous la forme d'une

commission d'hygiène et de sécurité du travail.»

Devoir de participer. Les CFF appliquent cette législation sur la participation de manière lacunaire. Il est fâcheux que le SEV doive sans cesse lutter pour que la législation soit appliquée. Et ce, précisément dans un domaine où les objectifs de l'entreprise et ceux du syndicat sont identiques: la préservation de l'intégrité physique et psychique des travailleurs. Certes, les CFF s'emploient à améliorer la sécurité du travail. Mais ils tardent à adapter leurs règlements obsolètes et en particulier à informer à temps les représentantes et les représentants des travailleurs, ainsi qu'à les consulter.

Obligation du port du casque et des lunettes. En procédant selon la législation, les CFF auraient eu moins de difficultés à introduire l'obligation de porter le casque. Il en va de même en ce qui concerne l'obligation de porter les lunettes de protection dans les ateliers principaux. Certains d'entre eux, pour lesquels la commission d'entreprise ne constitue pas seulement un alibi, ont connu beaucoup moins de problèmes et méritent d'être cités en exemple.

Les femmes au SEV

L'écrivaine française Anne Golon a dit que la réussite n'est pas un hasard, mais qu'elle peut être calculée, planifiée et façonnée. Le mouvement des femmes au SEV souscrit pleinement à ce jugement.

La ferme volonté de devenir une organisation sectorielle incontournable au sein de la fédération sous-tend la réussite des femmes au SEV. La réussite implique cependant beaucoup de travail et une bonne portion de ténacité. La réunion des femmes, réalisée chaque année, constitue une excellente plate-forme permettant d'aborder, d'approfondir et de répercuter des sujets spécifiques aux femmes.

Des réunions de haut niveau. L'analyse de la réunion des femmes 1995 qui traitait de la question de la vie ou de la survie dans l'ambiance de travail révèle que la mise en œuvre du règlement sur l'égalité entre hommes et femmes (R 105.1) n'est pas satisfaisante. Le recours à des agents travaillant à

temps partiel à tous les niveaux et dans tous les domaines ne tombe pas encore sous le sens. Les personnes intéressées doivent souvent faire face à différentes formes de discrimination. En fait, pour quelle raison? Le débat absolument nécessaire sur les mesures visant à sauvegarder des emplois et sur une meilleure répartition du travail devrait apporter des explications. Tout porte à croire que la réunion des femmes 1997 portera sur ce sujet et que les femmes du SEV pourront apporter une précieuse contribution en la matière. La réunion des femmes 1996 portait sur la question de l'Etat social suisse vu dans l'optique des femmes. Le réseau social présente encore de nombreuses lacunes et des réglementations peu satisfaisantes, à l'exemple des primes inégales perçues des femmes et des hommes dans le cas de l'assurance complémentaire des caisses maladie. Ou de l'augmentation de l'âge des femmes donnant droit à l'AVS nonobstant les multiples charges (famille et profession) ou encore de l'assurance maternité qui fait défaut.

L'assurance maternité. Une collègue travaillant dans une ETC apporte le commentaire ci-après:

«En étudiant les directives CFF sur les droits de la femme enceinte et en les comparant avec celles du BLS, j'ai dû déchanter. En effet, il s'avère qu'au BLS la femme enceinte bénéficie de 4 mois de congé payé après 7 ans de service (apprentissage non pris en considération), alors que 2 ans suffisent aux CFF.

Et il ne s'agit pas d'une faute d'impression dans le règlement BLS. J'ai l'impression que la situation n'est pas meilleure dans beaucoup d'autres ETC. Mais rappelons-nous cette histoire: il y avait une fois, il y a de nombreuses années, un peuple qui avait voté un article constitutionnel pour une assurance maternité. C'était il y a 52 ans. Et dire que la loi sur la maternité n'a pas encore vu le jour!»

La commission des femmes SEV veut qu'une loi soit enfin élaborée qui accorde un congé-maternité payé de 16 semaines à toutes les femmes.

Famille et profession. L'objectif du groupe de travail portant le même nom n'est pas la famille ou la profession, mais la famille et la profession. Une répartition du travail lucratif et du travail familial entre partenaires n'est possible que si femmes et hommes tirent

à la même corde et, surtout, dans le même sens. Raison pour laquelle le groupe de travail «Famille et profession» de la commission des femmes SEV est composé de trois femmes et de trois hommes ayant des professions différentes aux CFF. Leurs points forts sont:

- Le travail à temps partiel
- Les modèles de travail souples
- La répartition du travail lucratif et du travail familial entre partenaires
- L'assistance et le soutien des femmes et des hommes souhaitant travailler à temps partiel.

Le programme de formation 1997 du SEV propose deux cours portant sur le sujet du travail à temps partiel.

Formation et perfectionnement.

Une revendication des femmes du SEV a été satisfaite en collaboration avec Ruth Stucki, mandatée DG CFF pour l'égalité, et Benoît Rohrbasser, chef de la section formation et perfectionnement CFF. Un cours consacré à l'égalité des chances entre hommes et femmes sera proposé en 1997. Toutes les collaboratrices CFF ont été informées personnellement.

Les objectifs. Les objectifs de la commission des femmes SEV sont:

- Amélioration dans la mise en œuvre du R 105.1
- Davantage de femmes dans les instances SEV
- Congé-maternité payé de 16 semaines pour la femme enceinte
- Augmenter la participation à nos rencontres régulières
- Recruter davantage de femmes comme membre SEV
- Continuer à développer la politique des femmes au SEV.

Les jeunes – notre avenir!

Les responsables à tous les niveaux de l'économie et de la politique ne se lassent pas de le répéter: les jeunes constituent notre avenir. En outre, ils critiquent le manque de places d'apprentissage. En 1996, l'OFIAMT a organisé une conférence nationale sur les places d'apprentissage qui avait pour but de sensibiliser les représentantes et les représentants de la Confédération et des cantons, ainsi que les organi-

sations patronales et syndicales sur la question du chômage des jeunes. Il ne faut toutefois pas se leurrer: aucun emploi n'a été créé à la faveur de cette conférence. Il est absolument nécessaire que l'on agisse et ne se contente pas de belles déclarations. A propos, quelle est l'attitude de la régie fédérale des CFF en la matière?

Economiser sur le dos de la jeunesse? Les CFF font des économies sur le dos de la jeunesse en supprimant environ la moitié des places d'apprentissage, en particulier dans les métiers typiquement ferroviaires, d'une part, et en abaissant les salaires initiaux des jeunes terminant leur apprentissage, d'autre part. La mesure la plus récente, la réduction de 50 pour cent de l'augmentation ordinaire et



extraordinaire de salaire touche en premier lieu les jeunes. Le SEV s'est prononcé clairement contre ces mesures d'économie, tant il est vrai qu'elles ne sont pas de nature à motiver les jeunes agents. Une motivation pourtant indispensable en vue de la mise en œuvre de la réforme de l'entreprise. Reste à espérer qu'ils demeureront fidèles à l'entreprise en cas de reprise de la conjoncture et ne rendront pas la monnaie de la pièce aux CFF le moment venu.

Le groupe de travail «Etrangers»

Le groupe de travail «Etrangers» du SEV s'efforce pour l'essentiel de venir en aide aux collaboratrices/teurs étrangers travaillant dans les transports publics et pour qui la langue parlée à leur lieu de service est un handicap majeur. Des rencontres d'information ont été organisées à cet effet en plusieurs endroits, en collaboration avec les responsables du recrutement. Il s'est avéré que les collègues en question ne comprennent pas exactement ce qui se passe autour d'eux.

En fait, il incomberait avant tout aux entreprises de transport de prendre le problème en charge. Le SEV entend néanmoins renforcer son activité en la matière. Il devrait d'ailleurs tirer profit de la collaboration avec les syndicats de l'USS qui ont une grande expérience dans le domaine de l'encadrement des étrangers.

CFC pour les professions ferroviaires

Le SEV a proposé aux CFF de rendre l'apprentissage de contrôleur plus attrayant, en particulier en le faisant reconnaître par l'OFIAMT. Le SEV a participé aux travaux préparatoires du groupe de travail ad hoc.

Du contrôleur à l'agent d'accompagnement. Le profil du métier de contrôleur a beaucoup changé ces dernières années. A la fonction de contrôleur s'est substituée celle de véritable agent d'accompagnement. Chacun s'accorde à penser qu'il faut poursuivre dans cette direction en dépit des intérêts divergents. Il a été possible de parvenir à déposer une proposition sur le pupitre du directeur de l'OFIAMT en quelques années, alors qu'il aura fallu 25 ans de préparation pour la reconnaissance de l'apprentissage de gare. Le projet relatif à l'apprentissage de contrôleur n'a toutefois pas passé la rampe dudit office qui souhaite que cet apprentissage soit combiné avec d'autres professions reconnues, comme par exemple l'apprentissage de gare. Il faut savoir que l'OFIAMT prévoit de réduire de 260 à 60 le nombre des professions reconnues au niveau fédéral. Les responsables de l'office n'ont cependant pas encore d'idées précises sur la mise en œuvre de la nouvelle conception de la formation profes-

sionnelle. Le groupe de travail est cependant unanimement d'avis que l'apprentissage de contrôleur ou d'agent d'accompagnement justifie un CFC propre à cette profession.

La pose des voies et la construction des routes. Le SEV a présenté un projet comparable pour l'apprentissage de monteur de voies. Le SEV voit des similitudes avec l'apprentissage de constructeur de routes. Une combinaison lui paraît possible dans ce cas, et il serait disposé à prendre les devants.

L'uniforme

Les négociations sont achevées. Tant l'assortiment que le règlement ont été complètement remaniés durant ces sept dernières années. Les CFF ont repris pratiquement toutes les propositions du SEV. Un excellent résultat pour le SEV, tant il est vrai que le personnel dispose d'un uniforme seillant, qui ne sera toutefois pas démodé dans peu de temps.

Des 120 codes d'uniforme qui existaient auparavant, on a passé à 28. Le système est devenu beaucoup plus souple. Tous les articles disponibles peuvent en effet être commandés, à l'exception de ceux destinés à protéger l'agent contre les intempéries. De plus, le lavage des survêtements est assuré par les CFF lorsqu'ils présentent de grosses taches d'huile ou de graisse, conformément au R 185.1 révisé se rapportant à l'uniforme. Les détails concernant le lavage doivent encore être réglés. Les divisions et les services obtiennent davantage de compétences en la matière, connaissant mieux les conditions locales.

La construction de logements pour le personnel CFF

La solution retenue jusqu'ici pour le financement des logements destinés au personnel CFF était idéale. Seul l'argent destiné aux constructions futures manquait. Désireux de s'en tenir à la loi encourageant la construction et l'accès à la propriété de logements, les CFF ont adapté le R 149.1. Le SEV s'est opposé avec succès à ce pas en arrière.

Le tourisme légal. Le modèle consigné dans la loi prévoit que d'importantes réductions sont accordées au début sur le loyer des nouveaux logements et des logements rénovés. Les loyers sont ensuite augmentés régulièrement, généralement tous les deux ans, pour atteindre en l'espace de dix ans le prix que le logement coûterait sans contribution. La somme de cette contribution doit être restituée dans les 25 ans qui suivent, intérêts et réserves pour les rénovations compris. Cette solution conduit à ce que les initiés appellent le «tourisme légal»: les nouveaux locataires profitent d'un logement aussi longtemps qu'il est proposé à un prix réduit, puis ils déménagent ... dans un nouvel appartement à prix réduit. Le modèle repris dans la loi ne peut en fait fonctionner que si l'on se trouve dans une période de fort renchérissement. Le locataire peut alors faire face aux augmentations de loyer grâce à la compensation du renchérissement versée sur son salaire. On remarquera que la loi remonte à l'époque de la haute conjoncture.

Une autre solution. Le SEV a élaboré d'autres modèles en collaboration avec les coopératives d'habitation des cheminots. Une des solutions proposées, qui a convaincu nos interlocuteurs, sera d'ailleurs introduite en 1997. Elle se présente ainsi:

- L'aspect social est davantage pris en considération lors des prêts
- 98 pour cent du financement proviennent de la caisse de pension CFF
- Le taux d'intérêt correspond à 80 pour cent du taux de référence
- 40 pour cent du prêt doivent être remboursés en l'espace de 30 ans
- La perception éventuelle d'un intérêt pour un objet en droit de superficie, adapté tous les 6 ans à raison de 50 pour cent à l'indice du coût de la vie ou tous les 12 ans à la valeur de marché dudit objet, est déterminée lors de la conclusion du contrat.

Les conditions sont applicables aussi bien aux nouveaux logements qu'aux logements rénovés. Les dispositions transitoires prévoient en outre que les crédits accordés selon l'ancien régime, qui se trouvent en phase de loyer réduit, ne subissent aucun changement.

Vivre avec la concurrence

La loi sur les chemins de fer, révisée le 1er janvier 1996, la situation précaire des finances publiques, ainsi que la concurrence aiguë régnant entre les modes de transport constituent autant d'éléments déterminants pour l'avenir des entreprises de transport concessionnaires (ETC).

La nouvelle loi sur les chemins de fer

La nouvelle loi sur les chemins de fer (LCF) est empreinte de l'esprit néolibéraliste qui caractérise actuellement l'économie de marché: il suffit de davantage de concurrence entre les entreprises de transports publics pour que celles-ci deviennent plus performantes en produisant meilleur marché. C'est le genre de discours que tiennent les adeptes de la concurrence à outrance. Les syndicats savent depuis longtemps ce que cela veut dire lorsque des entreprises, dont les coûts de personnel représentent 50 pour cent du budget, se voient signifier de réduire leurs coûts: les économies se font en grande partie sur le dos du personnel. Le SEV peut certes se féliciter du fait que la plupart des ETC ont renoncé à des réductions de salaire, à tout le moins jusqu'à fin 1996. Par contre, en matière de rationalisation et de suppression d'emplois, elles n'ont rien à craindre d'une comparaison avec les CFF.

Le trafic régional menacé. Subissant la pression des milieux bourgeois influents, les pouvoirs publics (Confédération et cantons) ne sont pas disposés à augmenter de manière sensible leur contribution au développement des transports publics. Tant s'en faut. Comme le montre l'exemple des subventions fédérales en faveur du trafic voyageurs régional, les pouvoirs publics veulent également économiser dans ce secteur. Il aura fallu que les amies et les amis des transports publics se mobilisent au niveau des autorités fédérales, cantonales et communales pour éviter le pire.

L'heure de la vérité. La loi sur les chemins de fer développera pleinement ses effets seulement à moyen et à long terme. Le SEV suit avec la plus grande attention les travaux préparatoires résultant des commandes



de la Confédération et des cantons en vue des deux changements d'horaire importants en 1999 et 2001.

Le SEV entend user de son influence au niveau syndical et politique en rapport avec les différents cas de figure qui se présentent en matière de concurrence: le chemin de fer concessionnaire se voit concurrencé dans certains secteurs par le bus concessionnaire, considéré comme plus proche du client en pénétrant à l'intérieur des localités et meilleur marché du fait qu'il n'a pas à financer l'infrastructure qu'il utilise, contrairement au train.

Le bus concessionnaire, pour sa part, se voit concurrencé par le car d'une entreprise privée. Il arrive en effet que des entreprises de

car privées, dont les coûts de personnel sont bas, proposent leurs prestations à meilleur compte que les ETC, qui entretiennent des rapports réguliers avec leurs partenaires sociaux et qui offrent des conditions de travail décentes.

La lutte contre le dumping salarial! Le SEV a dès lors une nouvelle mission syndicale de première importance à remplir, qui consiste à inciter les employés des entreprises de bus privées à s'affilier au syndicat pour obtenir des conditions salariales comparables à celles proposées par les ETC. Au plan politique, le SEV doit faire comprendre aux autorités que l'attribution de mandats à des entreprises privées débouche en fin de compte sur du dumping social de très mauvais aloi, en

à l'UTP, à la LITRA et à l'Union des villes suisses pour parvenir à éviter, dans les deux Chambres du Parlement, la suppression du remboursement des redevances sur les carburants aux ETC.

Les coûts liés aux investissements. La question de savoir comment il est possible d'aider les ETC à amortir leurs lourds investissements a figuré longtemps au centre des débats. Le département des finances et le DFTCE ont finalement accepté de réduire quelque peu le montant des coûts liés aux investissements dans le compte d'exploitation, à partir de 1997. L'intervention du SEV aura été déterminante en l'occurrence.



particulier lorsqu'il est généré par des pouvoirs publics.

Succès politiques

Ces deux dernières années, le SEV est parvenu à engranger quelques succès importants en s'alliant à des partenaires. Citons à titre d'exemple de succès du SEV le laps de temps, relativement long, retenu pour la mise en œuvre de la loi sur les chemins de fer et pendant lequel l'offre actuelle est considérée comme commandée.

Les redevances sur les carburants. Il aura fallu sortir la grosse artillerie en s'alliant

Les conditions cadres. La VPT, en tant que sous-fédération du personnel des ETC, a collaboré de manière intensive à l'amélioration des conditions cadres. Elle a clairement souligné que le SEV et ses membres devaient également user de leur influence au niveau politique. La politique des transports menée par les cantons ne peut pas laisser le SEV indifférent. Celui-ci doit s'employer à ce que les entreprises de transports publics collaborent encore plus étroitement que jusqu'ici. En effet, lorsque les CFF et les ETC se disputent, c'est la concurrence privée qui s'en réjouit et ce sont les collaboratrices et les collaborateurs des transports publics qui paient les pots cassés.

Concurrence ou coopération? La ligne de bus 64 du BLT et l'ancienne ligne de tram 11 du BVB (aujourd'hui BLT) à Reinach/BL.

Les entreprises de transports locaux

La déréglementation. Les présidents des sections du secteur des transports publics locaux des syndicats SEV et VPOD/SSP se réunissent chaque année. Figuraient au centre des débats durant ces deux dernières années les tendances de privatisation, en particulier la suppression d'indemnités, la diminution du temps disponible en fin de course, des temps de parcours réduits nonobstant l'accroissement du trafic routier, des réductions de l'offre et, en corollaire, des suppressions d'emplois.

La nouvelle politique (libre concurrence et commande des prestations), qui s'inspire de la directive 91/440 de l'UE, a profondément

locaux. Les sections SEV et VPOD/SSP des transports publics locaux s'y opposent résolument, considérant que des critères équitables ne peuvent être retenus pour mesurer les prestations en raison des contraintes de l'horaire ainsi que des impondérabilités et des contingences de la circulation routière.

Contradictions. Les mesures d'économie touchent aussi la clientèle. Les détériorations de l'horaire poussent en effet de nombreux clients à abandonner les transports publics au profit de la voiture. Les autorités tiennent un double langage. Elles déplorent les conséquences négatives du trafic individuel croissant sur l'environnement et sur la qualité de la vie des riverains, d'une part, et, pour des



Le SEV demande des places de travail plus adéquates pour le personnel roulant.

modifié, souvent altéré les rapports existant entre les partenaires sociaux. Les syndicats SEV et VPOD/SSP collaboreront plus étroitement à l'avenir pour être en mesure de réagir plus efficacement et plus rapidement aux attaques des politiciens et des directions des entreprises et, partant, de mieux défendre les intérêts de leurs membres. Comme par exemple dans le cas du salaire à la prestation.

Le salaire à la prestation. Depuis un certain temps déjà, les responsables en poste dans l'économie privée présentent le salaire à la prestation comme panacée universelle. Et les représentants bourgeois au Parlement d'emboîter le pas en s'employant à l'introduire aussi dans les entreprises de transports publics

raisons économiques, elles font pression sur les entreprises de transports publics pour qu'elles réduisent leur offre, d'autre part. La contradiction de la politique des transports dans ce pays ne saurait être mieux démontrée.

Les mesures de lutte. Les mesures de rationalisation et les coupes pratiquées au niveau du salaire du personnel ont atteint un niveau critique dans quelques entreprises. Aussi certaines sections syndicales se sont-elles résolues à mettre en œuvre des mesures de lutte durant ces deux dernières années. Les collègues affiliés au syndicat VPOD/SSP des transports en commun bâlois ont, grâce à leur deux «pauses de protestation», obtenu qu'une étude soit réalisée sur le personnel des trams et des

bus, dans l'optique de la médecine du travail. Quant aux collègues de l'exploitation des TPG, ils ont obtenu, de haute lutte, une réduction à 38 heures de la semaine de travail. En fournissant une contribution, le personnel a ainsi permis de créer des emplois supplémentaires.

La sécurité. La conférence SEV-VPOD/SSP de Chaumont (1996) était consacrée uniquement à la sécurité. La sécurité est certes chère, mais, à défaut, les conséquences peuvent être catastrophiques. Aussi est-il plus avantageux de mettre en œuvre des mesures de sécurité de sa propre initiative et non pas d'attendre d'y être contraint suite à un accident. La construction mûrement réfléchie d'un véhicule constitue une mesure préventive

diamètre du volant, l'emplacement des pédales ou des dispositifs de commande, le tableau de bord et les installations de climatisation.

Quant aux prescriptions récemment édictées sur le plan européen, elles ne font, elles non plus, pas allusion à ces questions. Le SEV entend présenter des propositions concernant l'ensemble de ces points lors de la prochaine conférence des sections de transports publics locaux de la Fédération internationale des agents du transport (ITF), tant il est vrai que les constructeurs de véhicules travaillent sur l'ensemble du marché européen.



importante aussi bien pour le personnel que pour la clientèle. Parmi les onze critères retenus pour la construction des véhicules de transports publics se trouve en fait un seul point qui concerne la sécurité des conducteurs et des chauffeurs: les porte-bagages doivent être construits de telle manière que les bagages ne risquent pas de blesser le personnel en cas de freinage brusque. Cette unique disposition ne suffit pas.

L'ergonomie. Les syndicats SEV et VPOD/SSP attendent que l'office fédéral des transports édicte des prescriptions qui améliorent sensiblement l'ergonomie à la place de travail des conducteurs et des chauffeurs. Cela concerne par exemple la forme des sièges, le

La navigation

Les nombreuses compagnies de navigation offrant leurs prestations de service public sur les lacs suisses sont contraintes de remplir leur caisse durant les mois d'été et en début d'automne. Le personnel est particulièrement mis à contribution pendant cette période de l'année en ayant de longues journées et en n'obtenant que peu de jours de congé. La loi sur la durée du travail (LDT) prévoit que des exceptions à la règle peuvent être prévues pour les agents des compagnies de navigation, compte tenu des conditions particulières de ce secteur des transports. Ces exceptions, qui doivent être acceptées par le personnel concerné

et par l'office fédéral des transports (OFT), ont trait à la durée quotidienne de travail, aux tours de service, aux jours de repos et à l'attribution de dimanches de congé. L'interprétation raisonnable et l'application de ces dispositions d'exception consignées dans la loi font partie des tâches régulières du SEV.

Les membres d'équipage. La nouvelle ordonnance fédérale sur la construction navale régleme la construction et l'exploitation des bateaux et des installations des compagnies de navigation offrant des prestations de service public. L'équipage minimal d'un bateau constitue un point important. On observe souvent que les compagnies fixent le nombre maximum de passagers par bateau non pas sur

la base de la capacité effective, mais en fonction du personnel minimum d'équipage prescrit qui varie selon le nombre de passagers. C'est ainsi que des bateaux construits pour recevoir 400 personnes sont limités à 300 pour réduire l'équipage d'une unité.



Les remontées mécaniques

Les chemins de fer de montagne font aussi partie du domaine d'organisation du SEV. De grandes différences existent cependant en ce qui concerne le taux d'affiliation. C'est ainsi que, dans les petites entreprises en particulier, le recrutement de nouveaux membres et la représentation des membres syndiqués s'avèrent des plus difficiles.

La météo. De nombreux chemins de fer de montagne, contraints comme les compagnies de navigation de remplir leur caisse pendant la haute saison, sont tributaires des conditions météorologiques. En 1996, ils ont ressenti, à l'instar de tout le secteur touris-

dans les Préalpes où, suite aux hivers tempérés de ces dernières années, de nombreuses entreprises ont connu de graves difficultés financières ou ont même fait faillite.



tique, la morosité économique et les conséquences d'un franc suisse fort. Les résultats à la baisse des entreprises influencent à leur tour les conditions d'engagement du personnel. Les entreprises qui compensent le renchérissement ou qui augmentent les salaires en termes réels ne courent pas les rues en 1997.

Les installations d'enneigement. Les canons à neige sont de plus en plus fréquents dans les stations de sports d'hiver. Les contradictions existant entre les besoins du tourisme (et, partant, la sauvegarde des emplois) et la protection de l'environnement ne peuvent pas être complètement éliminées. La neige artificielle n'apporte cependant pas d'améliorations aux stations d'hiver situées

Pas de panique face à l'avenir

L'Etat social qu'est la Suisse se trouve en phase de réorientation. Le financement de toutes les assurances sociales fait l'objet de vives discussions. Certains font beaucoup de bruit, en particulier à propos du financement de l'AVS, qu'ils mettent en doute. Toute cette agitation est déplacée, en dépit des problèmes qui se posent.

Le financement des assurances sociales

Une nouvelle orientation est nécessaire en premier lieu pour adapter les assurances sociales au genre de vie des individus qui s'est transformé au cours des ans. Il s'agit aussi de prendre en considération l'espérance de vie de l'homme et de la femme qui, en s'allongeant, a des répercussions sur l'assurance-vieillesse. Seules des estimations existent quant aux charges futures liées aux fluctuations démographiques, en dépit de toute une série d'études scientifiques. Comment des facteurs interdépendants tels que la croissance économique, la structure de la société, le développement de la population et du nombre de travailleurs, ainsi que l'immigration, vont-ils se développer durant ces vingt prochaines années? Les pessimistes oublient volontiers que les assurances sociales exercent dans ce pays un effet stabilisateur sur l'économie et la société et qu'elles ne sont pas la cause de la détérioration momentanée de la conjoncture économique. Nous devons cependant reconnaître en dépit des difficultés d'appréciation que des augmentations du taux de cotisation seront nécessaires en raison de la détérioration du rapport entre le nombre de travailleurs et celui des personnes en retraite.

Cela n'est toutefois pas possible sans transformation radicale du système de financement. L'augmentation de un pour cent du taux de la TVA en faveur de l'AVS, décidée par le peuple mais qui n'est pas encore en vigueur, apportera une manne de l'ordre de deux milliards de francs. De l'avis des syndicats, une hausse modérée des contributions calculées en pour cent du salaire est défendable, en sus de moyens financiers supplémentaires tirés de la TVA. On ne saurait cependant trop insister sur



le fait que les finances de l'AVS sont encore tant soit peu équilibrées et que les réserves suffisent pour couvrir les besoins d'une année entière.

La SUVA (anc. CNA)

Les coûts des accidents non professionnels (ANP), qui ont augmenté de 65 pour cent entre 1985 et 1994, ont engendré des déficits dans les comptes de la SUVA. L'ancienne prime uniforme a fait place dès 1995 à un modèle basé sur la solidarité par secteur économique. Puis un système de bonus-malus a été introduit à partir du 1er janvier 1997. Les primes ANP

perçues dans les entreprises de plus de 80 personnes sont fixées dans une fourchette de 10 pour cent au-dessous ou au-dessus du taux retenu dans le secteur économique en question, en fonction des coûts occasionnés par les accidents non professionnels. Le bonus et le malus sont calculés en fonction des coûts thérapeutiques, des indemnités journalières et des rentes versées au personnel de l'entreprise. La SUVA attend du nouveau système un effet stabilisateur au niveau des coûts et une contribution efficace en matière de prévention des accidents.

d'une réorientation de la CPS. Il est certes souligné que la caisse de pension, instrument important en matière de politique du personnel, continuera à offrir de bonnes prestations et à axer la prévoyance professionnelle sur des objectifs à long terme. Le conseiller fédéral Kaspar Villiger a d'ailleurs donné des mandats analogues en ce qui concerne la CFP. Les deux caisses visent à réduire les risques financiers et les charges de l'employeur. Pour les syndicats, il est clair que le système actuel de la primauté de la prestation doit être maintenu.



La caisse de pension CFF

La caisse de pension et de secours des CFF (CPS) fournit ses prestations dans l'ombre des discussions qui s'éternisent sur la question des problèmes administratifs de la caisse fédérale de pension (CFP, anc. CFA). La fusion des deux caisses de pension aux statuts identiques, décidée par le Conseil fédéral en 1989, n'a, à juste titre, pas encore été réalisée en raison des problèmes administratifs de la CFP. La question se pose désormais de savoir si une telle fusion a un sens, compte tenu des scénarios futurs liés à la réforme du chemin de fer. Il faut savoir que la direction générale des CFF a chargé sa direction du personnel d'examiner les possibilités

L'AVS

La 10ème révision de l'AVS est entrée en vigueur le 1er janvier 1997, le projet de loi ayant passé la rampe haut la main lors du scrutin populaire du 25 juin 1995 et l'initiative populaire lancée par l'USS et le PSS en 1990 pour améliorer les prestations de l'AVS et de l'AI ayant été massivement refusée. La 10ème révision renferme de nombreuses améliorations, mais le réhaussement de l'âge de la retraite qui sera effectif pour les femmes à partir de l'an 2001 nous couvre d'opprobre. Cette question fait d'ailleurs rarement l'objet de discussions, quand bien même trois initiatives sont encore en suspens. Cela porte à croire que la pilule a

Le SEV s'emploie à ce que les rentes demeurent garanties à l'avenir également.

plus ou moins été avalée ou que le peuple s'est résigné.

Le bonus éducatif. L'introduction du splitting du revenu pour les couples ainsi que du bonus éducatif et des bonifications pour les personnes à charge constituent les améliorations les plus marquantes. Jusqu'en l'an 2001, les hommes peuvent bénéficier de leur rente AVS un an à l'avance moyennant une réduction de 6,8 pour cent. Autres nouveautés: les veuves et les femmes mariées sans activité lucrative sont désormais contraintes de payer des cotisations AVS. Les veufs avec enfants de moins de 18 ans bénéficient désormais d'une rente de veuf. Les rentes complémentaires pour l'épouse seront supprimées par étapes d'ici à l'an 2003. Les améliorations entrent en vigueur immédiatement. Dans le cas du transfert de rentes existantes, elles prennent effet quatre ans après l'entrée en vigueur. Les droits acquis résultant des rentes existantes sont pleinement sauvegardés. Une longue période transitoire est prévue dans les cas où la nouvelle législation est moins favorable que l'ancienne pour des rentes à faire valoir pour la première fois. Les rentes AVS/AI ont en outre été adaptées au renchérissement le 1er janvier 1997 en augmentant de 2,58 pour cent.

L'évolution des rentes AVS/AI

Rente simple	minimum	maximum
1990	9'600	19'200
1992	10'800	21'600
1993	11'280	22'560
1995	11'640	23'280
1997	11'940	23'880
Rente de couple	minimum	maximum
1990	14'400	28'800
1992	16'200	32'400
1993	16'920	33'840
1995	17'460	34'920
1997	17'910	35'820

La loi sur l'assurance maladie

La LAMal est en vigueur depuis le 1er janvier 1996. Elle donne à toutes les personnes assurées accès à l'un des meilleurs systèmes du monde en matière de santé, basé sur la solidarité entre hommes et femmes, jeunes et vieux, sains et malades. La loi apporte, outre de nombreux avantages, les inconvénients que voici:

- Le financement antisocial au travers de primes par personne constitue un poids croissant avant tout pour les familles à revenu moyen ou faible.
- Les cantons et les communes tentent de se soustraire de leur responsabilité financière s'agissant des contributions aux hôpitaux, aux homes pour personnes âgées et aux soins à domicile et de reporter l'ensemble des coûts sur l'assurance maladie.
- La croissance des prestations consommées se poursuit.
- La réduction des primes par les cantons n'a pas répondu à l'attente placée dans cet instrument.

Il s'agit maintenant de s'opposer résolument à ces incidences négatives, afin que l'assurance maladie mérite le nom d'institution sociale à l'avenir.

La caisse maladie CFF

L'ancienne caisse maladie d'entreprise, transformée en une fondation pour l'assurance maladie et accidents, s'est bien établie sur le marché. Le nombre d'assurés croît régulièrement: ils devaient être 70'000 à la fin de l'année 1996. Une extension modérée dans le secteur des ETC accélérera l'accroissement ces prochaines années. Forte d'une base financière saine, la caisse maladie CFF offre à ses assurés une assurance maladie de qualité à un prix raisonnable.

Primes en fonction du risque. Pour la caisse maladie CFF, la séparation entre l'assurance de base (soins, indemnité journalière) et les assurances complémentaires, qui découlent de l'introduction de la nouvelle loi sur l'assurance maladie, a pris effet au début de l'année 1997. Les assurances qui dépendent dorénavant du droit des assurances privées

perçoivent des primes basées sur le risque. Ces primes profitent en règle générale aux jeunes assurés. La facture est alors plus salée pour les personnes plus âgées.

Pas de partenariat avec swiss-care. La collaboration entamée sous de bons auspices en 1994 avec swisscare a échoué. La caisse maladie CFF a finalement dénoncé le contrat en automne 1996. Cet échec est dû à l'attitude de la caisse Helvetia qui a systématiquement saboté tous les efforts visant à réaliser en commun les objectifs fixés. La caisse maladie CFF cimente au travers d'un contrat prenant effet dès 1997 la nouvelle collaboration souhaitée avec les caisses maladie Konkordia et KFW dans le domaine du Managed Care



(HMO, systèmes faisant appel au médecin de famille, achats de prestations groupés, etc).

Les structures de la caisse maladie CFF lui permettent maintenant d'être fidèle à la devise «pour le personnel des transports publics» et d'avancer en direction du personnel des ETC. Un premier succès a été enregistré avec le contrat passé avec la caisse maladie du MThB et aux termes duquel le personnel de cet important chemin de fer privé est lié à la caisse maladie CFF. D'autres chemins de fer vont suivre.

Les prestations SEV en bref

Le SEV, c'est 59'000 hommes et femmes environ, soit la population d'une ville de moyenne importance. Une ville qui sait ses intérêts syndicaux défendus de manière résolue et énergique. Une ville qui tire aussi profit de toute une palette de prestations intéressantes: cours de formation, protection juridique professionnelle et Multi, offres de vacances avantageuses, propre caisse d'assurance, etc.



Le défi de la formation

La formation revêt une position clé dans l'activité syndicale. Depuis toujours, les cours de formation constituent une plate-forme qui favorise le dialogue, l'échange d'idées et l'identification avec le syndicat. Ils permettent, hors de toute contrainte liée à l'élaboration de catalogues de revendications ou à la préparation de négociations, d'analyser l'évolution du monde du travail et du syndicat et de développer des idées sur l'action syndicale. Les cours de formation SEV ne sont pas seulement un lieu où l'on améliore ses connaissances, mais une scène vivante qui favorise le développement en offrant la possibilité de préparer, voire

d'exercer la mise en pratique des connaissances dans la vie professionnelle, syndicale et privée.

Le management de section. Le séminaire «Management de section», réalisé depuis deux ans en Suisse alémanique, constitue un bon exemple en matière de formation syndicale vivante. La première partie est consacrée au développement de l'esprit de synthèse et à la nouvelle manière de penser en termes de systèmes. La seconde partie traite de questions actuelles. C'est ainsi que le congrès extraordinaire et la manifestation du 8 août 1996 ont fait l'objet d'un examen lors du séminaire 1996.

La préparation d'opérations visant à mobiliser les membres, la création de slogans,



la planification de relations publiques dans la région, etc sont autant d'exemples de mesures concrètes développées en séminaire en vue de leur mise en œuvre par les participants une fois rentrés au bercail. Ces derniers se retrouvent quelques mois plus tard, pendant une journée, pour faire part de leurs expériences, pour présenter leurs résultats et pour discuter des difficultés rencontrées. C'est ainsi que, lors de la journée qui a fait suite au séminaire réalisé en été 1996, les participants ont présenté fièrement banderoles et articles de journaux sur le congrès tout en faisant part de leurs expériences.

Durant les quatre premiers jours de la première partie du cours, les participants peu-

**L'équipe presque
complète du secrétariat
syndical à Berne,
de g. à d.:**

**Stephan Appenzeller
Ursula Lüthi
Markus Sitter
Daniel Aemmer
Lucia Sitter
Christian Bigler
Francis Barbezat
Hans Bieri
Jimmy Erard
Niklaus Raduner
Rolf Rubin**

**Rudolf Hediger
Catherine Lachat
Kathrin Melzani
Patricia Beck
Viviane Chatelain
Ellen Künzli
Beatrice Ben Amara
René Zimmermann
Susanne Renz
Jürg Schneider
Ernst Leuenberger
Erwin Kläy
Susanne Schürch
Hélène Weber**

**Marlyse Zurbuchen
Katharina Haudenschild
Jacqueline Mäder
Regina Ronca
Urs Strebel
Jeanine Schmid
Hans Moser
Cornelia Wermuth
Jean-Daniel Blanc
Corinne Aeberhard
Alfred Wüest
Jean-François Stern
François Gatabin
Eric Levrat
Vincent Brodard**

vent se consacrer pleinement au développement des relations humaines et à la collaboration au sein du comité.

Enfin des cours d'informatique!

L'ordinateur a fait son entrée dans de nombreux secteurs des transports publics. Le développement se poursuit, de sorte que des connaissances informatiques constituent désormais une exigence de base sur le plan professionnel, au même titre que savoir lire et écrire. Le SEV est sollicité depuis belle lurette pour mettre sur pied des cours informatiques. L'appel a été entendu. Le SEV propose depuis le début 1997, en collaboration avec l'institut Scheidegger de Stans, des cours de base Windows (fenêtres), Winword (traitement de tex-



Le secrétariat SEV de

Bellinzona, de g. à d.:

Pietro Gianoli

Patrizia Pellandini Minotti

Gabriele Chiesi

tes) et Excel (calculations). Des cours de perfectionnement seront proposés ultérieurement. Cette offre est destinée aussi bien aux membres SEV qu'aux personnes faisant ménage commun avec eux.

Apprendre à apprendre. En matière de savoir, l'acquis est périodiquement remis en question. Les connaissances acquises parfois avec difficulté tombent rapidement en désuétude. Aussi la capacité d'apprendre devient-elle primordiale. Apprendre à apprendre, apprendre soi-même, rechercher et sélectionner des informations constitueront autant de sujets importants de la formation SEV durant les dernières années de ce siècle.

La protection juridique

Les problèmes juridiques peuvent être très compliqués et onéreux dans tous les domaines. Le SEV offre à ses membres son assistance sur le plan professionnel. Il propose également aux assurés une large protection au niveau de la sphère privée par le biais de la protection juridique Multi SEV.

La protection juridique professionnelle

Le personnel des transports publics est confronté à une énorme quantité de lois, d'ordonnances, de règlements, de prescriptions et de directives de toutes sortes. En proposant un cours sur les droits de tout un chacun et sur la législation régissant le droit des fonctionnaires et des employés, le SEV entend faire pièce à certaines idées reçues et montrer la voie à suivre en particulier dans des cas disciplinaires ou pénaux. Le grand intérêt porté à ces deux cours démontre qu'ils répondent à un besoin. La protection juridique professionnelle SEV a prêté assistance à de nombreux membres SEV durant ces deux dernières années en fournissant les informations requises, en intervenant auprès de l'employeur lors de questions se rapportant aux rapports de service ou en mettant à disposition un avocat lors de procédures pénales ou administratives, ainsi que le démontrent les chiffres ci-après:

Nombre de cas traités en matière de protection juridique

Cas disciplinaires

1995: 314

1996: 360

Procédures pénales et administratives

1995: 366

1996: 264

Certaines compétences en matière de droit du personnel vont être déléguées dans les régions, conformément à la réforme de l'entreprise. La pratique uniforme assurée jusqu'ici par les directions d'arrondissement CFF risque d'être remise en cause, d'où l'importance croissante de la protection juridique professionnelle SEV. Le

nouveau règlement approuvé par le comité fédératif SEV tient compte de la réforme aux CFF et répond aux souhaits et aux besoins de nos membres.

La protection juridique Multi SEV (PJM)

Il est souvent difficile d'obtenir gain de cause pour le commun des mortels, les affaires juridiques étant compliquées, onéreuses et demandant beaucoup de travail. Le SEV propose à ses membres une offre dont le rapport prestations/prix est sans concurrence. Notre partenaire, la Protection juridique Coop, propose son assistance aux 40'000 assurés non seulement dans des questions en rapport avec la circulation routière. Elle couvre aussi d'autres secteurs de la sphère privée en donnant des conseils et en mettant à disposition un avocat. Le grand nombre de sollicitations démontre que la PJM répond à un besoin:

Nombre de cas traités en matière de protection juridique Multi

Litiges
1995: 617
1996: 658
protection en matière de circulation routière
1995: 1380
1996: 1411

Désireux de répondre aux souhaits des assurés en étendant les secteurs couverts par la protection, le SEV a conclu un nouveau contrat applicable dès le 1.7.1997 avec la Protection juridique Coop. Ce contrat englobe de nouvelles prestations en matière de circulation routière, telles que la protection du détenteur du véhicule et celle du conducteur, et dans le domaine du travail, qui s'adressent aux membres de la famille de l'assuré dont la durée de travail hebdomadaire ne dépasse pas 12 heures. Le rapport prestations/prix demeure ainsi sans concurrence.

Les prêts accordés aux membres

Le SEV est-il une banque? Non, le SEV entend simplement donner un coup de pouce à ses membres en cas de coup dur en accordant un prêt de 5000 francs au maximum, remboursable en l'espace de trois ans au plus. Un taux d'intérêt particulièrement avantageux est accordé dans des cas à caractère social évident. Un exemple: la collègue M. T. est tributaire de la voiture pour se rendre à son travail à des heures irrégulières. Une réparation imprévue l'a mise dans une situation financière difficile. Le SEV lui a accordé un prêt.

Les demandes de soutien

Le SEV accorde un soutien financier unique de 1000 francs maximum dans des cas particulièrement graves. Exemple: la collègue U. W. doit faire face à un arriéré sur des factures de dentiste, suite à des interventions chirurgicales pour mettre en bonne position les dents de ses enfants, et au paiement d'une franchise élevée suite à l'hospitalisation de son mari. La collègue U. W. travaille dans une entreprise de chemin de fer privé qui ne dispose pas d'un fonds d'entraide couvrant ce genre de cas. Le soutien accordé par le SEV a permis d'atténuer la charge financière pesant sur cette jeune famille.

L'agenda et l'assurance accident

43000 membres SEV profitent chaque année de cette offre. L'agenda, qui englobe une assurance accident en cas de décès de 5000 francs, est proposé au prix de 14.40 Fr. par année seulement. Cette assurance permet généralement de couvrir les frais funéraires du membre SEV ou de son conjoint vivant dans le même ménage.

Partir en vacances sans souci – avec le SEV!

Le SEV propose une assurance-voyage en collaboration avec le partenaire Helsana, en complément à la protection d'assurance existante. Le membre SEV et les membres de sa famille peuvent en effet conclure une assurance avant un départ en voyage ou en vacances qui couvre les frais de soins de manière illimitée, l'assistance individuelle, les bagages et les frais d'annulation. Un rabais de 20 pour cent est accordé sur les primes avantageuses de ce partenaire.



L'équipe de la caisse d'assurance SEV, de g. à d.:

Werner Ruch
Sonja Jenny
Willy Maeder
Pierre Bée
Daniel Ulrich
Nicolina Pasche
Silvia Breitenstein
Elvira Fallet
Bruno Strub
Patricia Martinioni
Philipp Weber
Martin Wehrli

Les assurances ménage et véhicules à moteur – par téléphone

Le SEV a fait œuvre de pionnier en collaborant à la création de l'assurance Coop-téléphone. Des offres sur mesure sont proposées à des prix spéciaux, avec un rabais supplémentaire de 10 pour cent, dans le domaine de l'assurance ménage, de la responsabilité civile et des véhicules à moteur.

Et en plus ...

- Chèques REKA offerts avec 7 pour cent de rabais (max. 600 Fr. par an).
- Bons de réduction de vacances pour les revenus et les rentes modestes.
- Rabais SEV de 5 pour cent sur les articles de ménage et les appareils électriques de l'entreprise GOBO.
- Rabais de 20 pour cent sur les prix de l'hôtel Parc Brenscino.
- Voyages de lecteurs SEV réalisés en collaboration avec l'association SERV.
- Rabais sur des offres de vacances. FSG: 10–20 pour cent. Village de vacances REKA Golfo del Sole: 25–30 pour cent. Possibilité de profiter des offres exclusives de l'Association de vacances du personnel PTT en Italie, en Espagne, en Autriche et en Suisse.

Epargner grâce à la caisse d'assurance SEV

L'argent ne coule généralement pas à flots dans les rangs du SEV. C'est une évidence. Parlons ouvertement: qui ne rêve pas de temps à autre de constituer un bas de laine en épargnant? Reste à savoir comment.

L'épargne assurance. A qui confier son argent? A la banque ou plutôt conclure une assurance? Tant les banques que les assurances proposent des offres d'épargne intéressantes répondant aux besoins de chacun. Celle ou celui qui veut opérer à coup sûr et qui attache de l'importance à la prévoyance-vieillesse optera pour une offre combinant l'épargne et l'assurance. Cette possibilité peut être égale-

ment retenue par les petits épargnants. A plus forte raison s'il s'agit de la caisse d'assurance du syndicat.

Bon rendement. Un intérêt de 3,5 pour cent est garanti à l'assuré. A l'échéance de l'assurance, les parts d'excédents obtenues jusqu'alors viennent s'ajouter au montant d'assurance fixé dans le contrat. Les risques liés à l'évolution des coûts sont faibles à la caisse d'assurance SEV grâce à un système de distribution performant. Cela lui permet de verser actuellement une part d'excédents de 6 pour cent aux assurés.

Avantages fiscaux. L'Etat prend en considération le caractère social de l'assurance-vie en accordant des avantages fiscaux aux assurés. C'est ainsi que les revenus des assurances mixtes et à terme ne sont pas imposables en tant que tels. La valeur de rachat d'une telle assurance doit être déclarée comme fortune. Pour beaucoup de membres, cela ne représente toutefois pas une hausse d'impôts, car ils n'atteignent pas la limite de fortune imposable.

Il en va autrement avec la police de prévoyance liée. Cette année, par exemple, les assurés peuvent verser un montant de primes maximum de 5731 francs au titre du 3ème pilier et le déduire du revenu imposable. Le capital est soumis à une imposition réduite variant selon le canton à l'échéance du contrat d'assurance. Enfin, il est intéressant de savoir que les primes peuvent être déduites du salaire.

L'assurance à prime unique

La caisse d'assurance SEV propose ce nouveau produit depuis le 1er janvier 1997. Il offre à l'assuré(e) la garantie d'être assuré(e) sans restrictions dès le 1er jour, pour un montant susceptible de dépasser largement la mise de fonds (dépend de la durée de l'assurance). La participation à l'excédent se monte à 6 pour cent, à l'instar des autres assurances. Il est possible de s'assurer avec une mise de fonds peu importante. Un montant de 2000 francs permet par exemple d'obtenir une couverture d'assurance minimale en fonction de l'âge et de la durée du contrat.

Exonération d'impôts. L'exonération d'impôts constitue le grand avantage d'une telle assurance. Pour cela, il faut que l'assurance réponde à un besoin de prévoyance-vieillesse en couvrant une période d'au moins cinq ans et en stipulant que le capital sera versé à l'assuré après qu'il ait atteint l'âge de 60 ans révolus.

L'assurance-vie offre également des avantages lors d'un héritage. Elle peut en effet profiter à une personne déterminée, telle l'épouse, indépendamment des dispositions testamentaires. En cas de décès, le capital n'est pas ajouté à la masse successorale, mais est versé directement à la personne bénéficiaire.

Un conseiller proche de chez vous. La caisse d'assurance SEV est proche des membres SEV, dès lors qu'elle a mis en place tout un réseau de conseillers régionaux. Elle est en outre représentée dans tous les comités de section par le caissier. Les agences de Lausanne et de Bâle donnent également volontiers des renseignements.

La gare SEV de Maienfeld

Les responsables CFF avaient l'intention de fermer la gare en 1993. Le SEV a alors décidé de la gérer lui-même sur la base d'un modèle de buraliste ferroviaire. Il a trouvé en la personne de Felix Faccini un gérant enthousiaste et plein d'idées. Il conduit son affaire avec un succès croissant depuis trois ans.

Chiffre d'affaires en hausse. Felix Faccini est parvenu à accroître le chiffre d'affaires de manière continue, alors que les recettes stagnaient depuis des années avant la privatisation. Il a même obtenu un brillant résultat en 1996, puisque les recettes enregistrées au niveau régional ont augmenté de 22,6 pour cent par rapport à l'année précédente, alors que les CFF ont connu une année difficile, caractérisée par un recul en trafic voyageurs. La population de Maienfeld et des environs a démontré qu'elle appréciait et qu'elle utilisait la gare. La «gare SEV» figure en milieu de peloton des quelque 500 gares CFF.

Une imprimerie avec raccordement ferroviaire. Felix Faccini propose, outre la palette de titres de transport CFF, des voyages Railtour et Frantour. Imprimeur de profession, il exploite une imprimerie dans les locaux de la gare et assure des petites commandes et un service de photocopies.

Felix Faccini mérite notre entière confiance. Il accepte des réservations d'un peu partout. En fait, pourquoi ne pas se rendre une fois au légendaire pays de Heidi, où se déroule chaque année la course de chevaux du même nom?



Cette machine n'imprime pas de billets CFF.

Le recrutement – investissement pour l'avenir

Toute fédération qui néglige le recrutement des membres finit par connaître une situation scabreuse. En tant que syndicat des transports publics, le SEV est dans une position particulièrement délicate du fait que le nombre d'employés tend à régresser. Aussi a-t-il pris le taureau par les cornes en connaissance de cause.

Le comité directeur a en effet lancé une opération de recrutement de grande envergure le 24 novembre 1995 dans le but de recruter 700 nouveaux membres. Un grand effort était nécessaire de la part des responsables du recrutement dans les sections pour atteindre cet objectif. L'offre était attrayante: six mois d'affiliation gratuite, six mois de protection juridique Multi SEV gratuite, six mois d'assurance-risques gratuite, pour un montant de 10'000 francs, à la caisse d'assurance SEV. Les nouveaux membres participaient automatiquement à un tirage au sort.

Le concours. Un concours a été organisé pour inciter tous les membres à recruter de nouveaux collègues. Les meilleurs sont parvenus à recruter 11 nouveaux membres. Neuf des dix meilleurs sont membres des sections VPT.

Les sections pouvaient également gagner un prix. La meilleure section de chaque catégorie (5 catégories rangées selon le nombre de membres) pouvait gagner un apéro pour une assemblée des membres. Ont gagné: LPV Brugg, VPT Yverdon – Ste-Croix, APV Lavaux, VPT WSB, VPT TPG Exploitation.

L'opération a remporté un franc succès! Le SEV a pu souhaiter la bienvenue à 705 nouveaux membres. Un grand merci à tous ceux et à toutes celles qui ont mis la main à la pâte.

Le suivi. Le SEV entend maintenir, voire augmenter dans toute la mesure du possible le taux d'affiliation, ce sur fond de réduction des effectifs dans les entreprises. Il faut pour cela que le nombre de démissions soit aussi faible que possible. D'où la nécessité, en sus du dialogue permanent, de nouvelles méthodes originales susceptibles d'apporter aux membres la confirmation qu'ils ont pris la bonne décision en s'affiliant au SEV.

Quelques chiffres en bref

L'effectif des membres à la fin de l'année

	Total	Actifs	Retraités
1966	61'623	47'116	14'507
1976	58'514	41'503	17'011
1986	57'822	37'888	19'934
1991	59'600	36'850	22'750
1992	60'303	37'074	23'229
1993	60'618	36'810	23'808
1994	60'206	35'539	24'667
1995	59'476	34'253	25'223
1996	58'722	33'548	25'174

L'effectif des membres est en recul depuis trois ans suite essentiellement à la suppression de personnel aux CFF. La régression est particulièrement marquée dans les rangs des membres actifs. L'effectif des membres pensionnés a pu être à peine maintenu grâce au grand nombre de retraites administratives.

Le pourcentage de retraités comparé à l'effectif global des membres a passé de 23,5 (1966) à 42,9 (1996) pour cent. Le SEV entend faire face à l'avenir à ce vieillissement en étant plus performant en matière de recrutement de nouveaux membres. Une extension du recrutement à d'autres segments et à d'autres secteurs d'organisation n'est pas exclue.

Un nouveau recul de l'effectif des membres conduira inéluctablement à une baisse sensible des recettes provenant des cotisations des membres, laquelle débouchera sur des problèmes financiers pour le SEV. La division économique du secrétariat syndical SEV fournit régulièrement aux organes responsables les bases nécessaires permettant de prendre les mesures qui s'imposent.

105 ans. Le membre SEV le plus âgé est né en 1891. La plus grande partie des membres SEV se trouve dans la tranche d'années de naissance 1921–1930. Les années de naissance 1951–1960 présentent un effectif quasi identique à celui des années 1961–1970. La tranche des années 1941–1959 est de loin la moins bonne par rapport au potentiel.

Le canton de Berne (11'052) recense le plus grand nombre de membres SEV, suivi des cantons de Zurich (6766) et de Vaud (6309).

Seuls 43 membres sont domiciliés dans le canton d'Appenzell Rhodes-Intérieures.

La part des membres de sexe féminin atteignait 10'697 à fin 1996. Cela représente 18,2 pour cent de l'effectif total. La sous-fédération des retraités recense à elle seule 7038 femmes.

L'affectation de la cotisation

	28,5 % Tâches syndicales générales (CFF/VPT/PV) y.c. organisations faitières
	19 % Autorités de la fédération/organisations internes
	16,5 % Presse fédérative
	13 % Prestations spéciales
	10 % Coûts administratifs généraux/impôts
	7,5 % Formation/recrutement
	5,5 % Relations publiques

Une journée dans la vie du secrétariat syndical





Les nouveautés de la Steinerstrasse

Relève à la présidence du syndicat

Charly Pasche a démissionné de sa fonction de président de la fédération SEV, avec effet immédiat, le 11 octobre 1996.

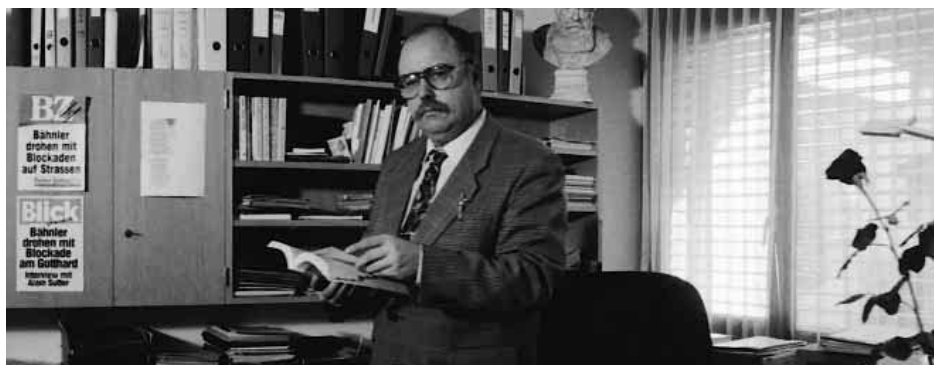


Charly Pasche

Charly Pasche a commencé sa carrière professionnelle le 1er mai 1952 comme apprenti de gare aux CFF. En 1954, il a pu se rendre compte pour la première fois de la valeur d'une intervention politique énergique lors de la bataille des abricots livrée par les agriculteurs valaisans à Saxon. Après avoir gravi les échelons CFF jusqu'à la fonction de chef du mouvement, il est entré au service du SEV en 1968. Il a acquis rapidement la réputation de négociateur résolu et intransigeant. C'est en 1987 que le congrès l'a nommé président de la fédération SEV pour succéder à Jean Clivaz.

La démission de Charly Pasche en automne dernier a été accompagnée de commentaires peu amènes, ce que le SEV regrette profondément compte tenu de ses grands mérites. On rappellera pour mémoire les votations se rapportant à Rail 2000 et aux NLFA, ainsi que le contrat social. Un contrat qui s'avère être un instrument extrêmement précieux dans la lutte pour la sauvegarde de places de travail dans le contexte actuel. Le SEV remercie Charly de son engagement pendant 45 ans au service du SEV, comme membre, comme président de section, comme membre du comité central SBV, comme secrétaire syndical et comme premier timonier dans une période difficile.

Réglementation provisoire. Le vice-président SEV Ernst Leuenberger a repris le gouvernail à titre intérimaire le 11 octobre 1996. Michel Béguelin, rédacteur du journal syndical «travail & transport», complète à titre intérimaire, en tant que représentant de la division romande, le trio de la présidence du syndicat. Le président et le vice-président SEV seront élus lors du congrès qui se tiendra les 12/13 juin 1997 à Berne.



Ernst Leuenberger

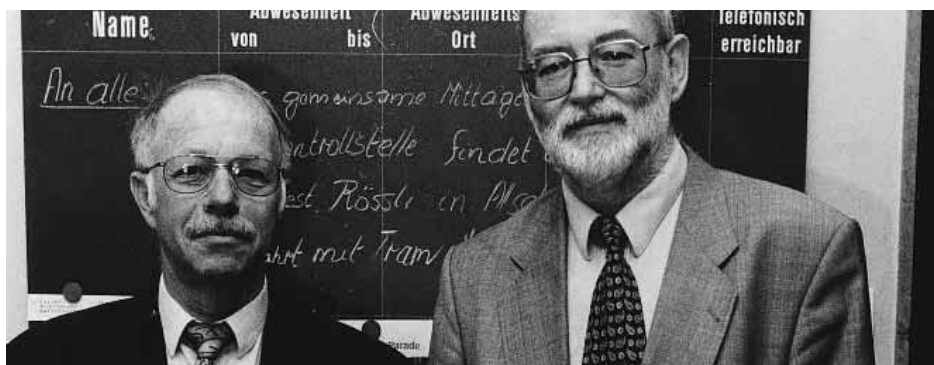


Michel Béguelin

Relève au comité directeur

Deux changements sont enregistrés au comité directeur. Le 1er avril 1996, Werner Ruch (1943) a succédé à Robert Vetter (1935) au poste de responsable de la caisse d'assurance SEV. Le 1er janvier 1997, Fridolin Disler (1949) a remplacé Heinz Fritschi (1938) en tant que président central de la sous-fédération LPV. Robert Vetter faisait partie du comité directeur depuis le 1er janvier 1986, Heinz Fritschi depuis le 1er janvier 1985.

Le SEV remercie les deux membres du comité directeur de leur engagement. Il souhaite aux deux successeurs beaucoup de satisfaction et de succès dans leurs nouvelles fonctions.



Robert Vetter et Werner Ruch



Heinz Fritschi et Fridolin Disler

Du nouveau au secrétariat syndical

Division syndicale. Eric Levrat (1969) et François Gatabin (1959) sont les deux nouveaux secrétaires-adjoints de la division romande.

Eric Levrat a commencé sa carrière professionnelle en 1985 par un apprentissage de gare aux CFF. Il occupait un poste de chef du mouvement en gare de Lausanne avant d'entrer au service du SEV le 1er octobre 1995.

Après un apprentissage de mécanicien, François Gatabin a travaillé pendant 6 ans auprès d'une entreprise privée. Puis il est entré le 1er mars 1985 aux CFF pour suivre la formation de mécanicien de locomotive. Sur le plan syndical, il s'est rapidement vu confier la responsabilité de représentant de l'arrondissement I à la LPV. C'est le 1er octobre 1996 qu'il a commencé au SEV.

Un poste de secrétaire-adjointe a également été repourvu à la division suisse alémanique. Talin Schmid (1967) a commencé sa carrière aux CFF en janvier 1987 par un apprentissage d'agente de voyage. Elle travaille au SEV depuis le 1er avril 1995.

Le 1er février 1996, Stephan Appenzeller (1960) a pris les fonctions de préposé à l'information du SEV. Stephan Appenzeller a fait ses études à Bâle. Licence en géographie et en histoire en poche, il a travaillé pendant trois ans aux Transports en commun de la ville de Bâle, en particulier comme chef de projet de l'exposition organisée à l'occasion des 100 ans de l'entreprise bâloise. Il est l'auteur de la plaque commémorative éditée à cette occasion.



Eric Levrat



François Gatabin



Talin Schmid



Stephan Appenzeller

Division économique. Viviane Chatelain (1974) est responsable du secrétariat de la rédaction du journal «travail & transport» depuis le mois de mars 1995. Le 1er août 1995, Priska Beyeler (1978) a commencé un apprentissage de commerce au SEV. Spécialiste en informatique, Daniel Aemmer (1959) veille depuis le 1er juin 1996 à ce que les bytes ne se fourvoient pas dans les labyrinthes du réseau informatique. Ellen Künzli (1969) et Kathrin Melzani (1971) ont complété l'équipe administrative respectivement à partir du 15 août et du 1er octobre 1996.

Le SEV souhaite la bienvenue à toutes les nouvelles collaboratrices et à tous les nouveaux collaborateurs.

Départs au secrétariat syndical

Division syndicale. Elu au Conseil des Etats, Pierre-Alain Gentil s'est vu contraint d'abandonner son activité à mi-temps au SEV (mi-temps en tant que maire de Delémont) le 28 février 1996. Le secrétaire syndical André Champod a pris une retraite bien méritée à fin novembre 1996. Le secrétaire syndical Christian Bigler a été élu suppléant du chef du personnel du BLS avec effet au 1er avril 1997. Le préposé à l'information Gerry Schmitzer avait quitté le SEV dans le courant de l'année 1995 déjà.

Division économique. Le chef de service Klaus Gasser a pris sa retraite à fin 1996. Il était le collaborateur ayant la plus grande ancienneté de service au SEV. Michèle Biaas, collaboratrice spécialiste à la division romande, a également été mise au bénéfice de la retraite. Elsbeth Luder-Leutenegger, téléphoniste à la voix agréable, se consacre essentiellement à sa jeune famille depuis décembre 1996. Les collaboratrices spécialistes Laurence Beney, Judith Spicher, Sandra Bachmann et Yvonne Schürch ont relevé d'autres défis professionnels.

Le SEV remercie toutes les anciennes collaboratrices et tous les anciens collaborateurs des bons services rendus et leur adresse ses meilleurs vœux pour l'avenir.



Viviane Chatelain



Priska Beyeler



Daniel Aemmer



Ellen Künzli



Kathrin Melzani

Editeur
Syndicat du personnel des transports SEV

Secrétariat syndical SEV Berne
Steinerstrasse 35
Case postale 186
CH-3000 Berne 16
Téléphone 031 357 57 57
Télécopieur 031 357 57 58

SEV Bellinzona
Viale stazione 31
Casella postale 1469
CH-6501 Bellinzona
Téléphone 091 825 01 15
Télécopieur 091 826 19 45

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

Caisse d'assurance SEV
Avenue Ruchonnet 2
CH-1003 Lausanne
Téléphone 021 321 42 42
Télécopieur 021 321 42 49

Coopérative des maisons
de vacances SEV
Steinerstrasse 35
Case postale 186
CH-3000 Berne 16
Téléphone 031 357 57 57
Télécopieur 031 357 57 58

Albergo Brenscino
6614 Brissago
Téléphone 091 793 01 21
Télécopieur 091 793 40 56

Maison des Jeunes SEV
1833 Les Avants
Téléphone 021 964 55 01

Gare SEV Maienfeld
Felix Faccini
Bahnhof
7304 Maienfeld
Téléphone 081 302 13 44

Rédaction
Stephan Appenzeller, préposé à l'information
SEV

Conception visuelle
Laszlo Horvath, graphiste, Berne

Photographies
Alexander Egger, Berne

sauf
page 14: Keystone Press
page 15: Andreas Blatter, Münsingen
page 29: Roland Schneider und
Franz Gloor, Soleure
page 54: Alfonso Zirpoli, Bellinzone
page 58: Rudolf Hediger, Iffwil
page 62: Michael Stahl, Berne

Impression
Bubenberg Druck- und Verlags-AG, Berne

Reproduction souhaitée, indication de la
source et justificatifs à l'appui.
Copyright
Syndicat du personnel des transports SEV
Berne, en mai 1997