



Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti

SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

Téléphone +41 31 357 57 57
info@sev-online.ch
www.sev-online.ch

Katrin Leuenberger
Direct +41 31 357 57 52
Mobile +41 79 779 59 17
katrin.leuenberger@sev-online.ch

Consultation de la Loi sur la participation à BLS

Mesdames, Messieurs,

Le Syndicat du personnel des transports profite volontiers de la possibilité de répondre à la consultation sur la Loi sur la participation à BLS dans les délais impartis.

Le SEV organise le personnel des transports publics, dont celui de BLS, dont il est le principal partenaire social. BLS SA (BLS Netz AG inclus) emploie plus de 3000 collaboratrices et collaborateurs. Les postes de travail se situent principalement dans le canton de Berne, également dans des régions périphériques, et concernent diverses branches.

Les collaboratrices et collaborateurs sont la ressource la plus importante et la carte de visite de BLS

Le SEV salue le fait que la commission de gestion (CG) du Grand Conseil, après avoir donné connaissance dans son rapport d'expertise des irrégularités au niveau des indemnités versées à BLS SA, ait entre autres recommandé la création de bases légales pour la participation du canton à l'entreprise BLS SA et ses filiales.

Cette malheureuse affaire de subventions, le scandale du Lac Bleu et d'autres irrégularités ont laissé des traces au niveau du personnel également, et amené une perte de confiance. Il est dès lors difficilement concevable que le personnel n'apparaisse nulle part, ni dans le rapport ni dans la loi. C'est pourquoi nous proposons les importantes mesures ci-après qui, de notre point de vue, sont indiquées en tant que reconnaissance envers le personnel.

BLS ne pourra affronter l'avenir qu'en étant un employeur attractif

Le canton a un intérêt vital à pouvoir compter sur une entreprise de transport ferroviaire bien établie. Le personnel est garant de prestations de bonne qualité et d'une mobilité sûre chez BLS. S'ajoute à cela le fait que les transports publics constituent une partie de la solution à la problématique climatique et qu'ils contribuent grandement à la cohésion et au bon fonctionnement de notre pays (citons par exemple le rôle joué durant la pandémie de Covid-19). En outre, au vu de la démographie et de la structure d'âge du personnel, BLS devra recruter beaucoup de nouveau personnel durant les prochaines années. C'est pourquoi BLS doit devenir encore plus attractif sur le marché de l'emploi et s'adresser de manière accrue aux femmes.

Le personnel demande une représentation au Conseil d'administration

Une représentation du personnel au Conseil d'administration BLS est un pas important et un signal fort, et constitue une revendication du personnel BLS organisé au SEV. BLS ne serait pas pionnière dans une telle démarche. Par exemple aux CFF, les deux sièges des représentants du personnel au Conseil d'administration sont ancrés dans la Loi CFF. Et des entreprises de transports publics d'agglomération comme BERNMOBIL, les TPG ou les transports bâlois, pour ne citer que quelques exemples, misent sur des représentations du personnel dans leurs Conseils d'administration.

Les employeurs attractifs ont des conventions collectives de travail

Le SEV et BLS entretiennent de bons rapports dans le cadre d'un partenariat social actif et très important pour les deux parties. Avec d'autres syndicats, le SEV négocie la convention collective de travail avec BLS SA. Le SEV saluerait le fait que le canton souligne l'importance d'une convention collective de travail en inscrivant dans la loi l'obligation pour BLS de conclure une telle convention collective à l'avenir également.

Salaires et indemnités dans des proportions adaptées

En tant que propriétaire majoritaire, le canton de Berne doit veiller à ce que la structure salariale proposée au personnel soit équilibrée. Les salaires et les indemnités doivent correspondre dans une proportion adaptée aux tâches et aux responsabilités et ne doivent pas afficher des inégalités importantes. Il faut éviter tout excès au niveau des salaires, comme cela a été le cas dans une autre entreprise proche de l'Etat.

BLS en tant qu'entreprise du service public

Le SEV considère qu'il est important d'avoir un régime de propriété clair pour les entreprises de transport ferroviaire. Pour le SEV il est central que BLS, en tant qu'entreprise de service public, soit sous contrôle démocratique. Une entreprise de service public doit répondre aux besoins et ne pas maximiser les bénéfices. Pour cette raison, et aussi pour des raisons de gouvernance, le SEV salue l'établissement d'une Loi sur la participation à BLS.

Remarques concernant les articles de loi

Complément de l'**art. 2.2**: Elle permet de fournir des prestations de haut niveau.

Motivation: La bonne qualité proposée par BLS en matière de ponctualité, de sécurité et de personnel qualifié est un élément central important pour la satisfaction de la clientèle, qui doit donc absolument être conservé.

Nouvel **art. 2.3**: Les rapports de travail du personnel BLS doivent être réglés dans le cadre de conventions collectives de travail.

*Motivation: Dans la stratégie du propriétaire BLS il figure entre autres au point 2: «Les intérêts politiques sont les suivants: • Une offre de transports publics bien développée et dont le financement est assuré. • Des transports publics régionaux attractifs, abordables et conviviaux. • **Une entreprise ferroviaire solide et compétitive, maintenant et créant des emplois qualifiés dans le canton de Berne et assurant des conditions de travail socialement équitables.**» Afin de garantir de telles conditions de travail, il est nécessaire d'avoir des conventions collectives de travail. Le canton n'a rien à perdre en contraignant BLS à continuer de soigner le partenariat social existant.*

Nouvel **art. 2.4**: Il faut garantir au personnel de l'entreprise une représentation adaptée au Conseil d'administration.

Motivation: Si les conditions d'engagement doivent rester attrayantes, il faut absolument disposer de la voix du personnel dans l'organe stratégique. C'est déjà le cas dans d'autres entreprises (par exemple aux CFF) et cela fonctionne très bien. Formulation analogue à l'art. 11.3 de la Loi sur les Chemins de fer fédéraux LCFF.

Biffer en partie l'art. 3: La participation du canton à BLS SA s'élève à plus de 50 ~~et au maximum à 70~~ pour cent du capital et des voix.

Motivation: Il faut supprimer la limite supérieure. Elle réduit inutilement la marge de manœuvre du canton.

Complément de l'art. 4.1: BLS Netz AG doit continuer de faire partie du groupe BLS.

Motivation: Il faut éviter un potentiel morcellement du groupe BLS car ceci aurait des répercussions catastrophiques dans l'entreprise.

Art. 7.1 d:

Remarque : nous nous permettons de douter qu'une répartition des rôles de propriétaire et de commanditaire sur différents organes permette véritablement d'éviter tous les conflits de rôles. Toutefois cette réglementation représente assurément une amélioration par rapport au status quo.

Nouve/ art. 7.1 e: veille à ce que les salaires et indemnités des cadres supérieurs soient fixés dans des proportions adaptées en rapport de la structure salariale de l'ensemble du personnel.

Motivation: Justement dans les entreprises proches de l'Etat il s'agit de veiller à proposer une structure salariale équilibrée. Les salaires et les indemnités doivent correspondre dans une proportion adaptée aux tâches et aux responsabilités et ne doivent pas afficher des inégalités importantes. C'est pourquoi le SEV demande d'ajouter dans l'article 7 un chiffre e supplémentaire.

Remarques concernant les chapitres du rapport

Aucune remarque.