

Textes d'orientation 2017–2019



Préface

Chères et chers collègues,

Le congrès SEV a la tâche de déterminer les positions de notre syndicat sur différents domaines. Nous avons classé nos positions (textes d'orientation) d'après les thèmes suivants :

- Syndicat
- Politique contractuelle
- Politique sociale
- Protection de la santé et sécurité au travail
- Politique des transports
- Europe
- Politique des transports suisse et européenne
- Numérisation de la mobilité

Ces textes d'orientation ont été discutés et adoptés lors du congrès du 23 mai 2017. Ils sont contraignants pour tous les organes du SEV et font office de boussole pour les prochaines années.

Afin que nous puissions atteindre nos objectifs, nous sommes tous appelés à nous en tenir à ces textes d'orientation. Je suis sûr que nous pourrons ainsi défendre avec succès nos positions.

Giorgio Tuti, président SEV

Table des matières

Préface	3
Syndicat	7
Politique des transports suisse et européenne	9
Protection de la santé et sécurité au travail	12
Politique contractuelle	14
Politique sociale	17
Numérisation de la mobilité	20

Syndicat

Durant les dernières années, le SEV s'est concentré sur son positionnement dans l'environnement syndical et il a renforcé son engagement envers l'Union syndicale suisse USS. En conséquence, il est considéré de toutes parts comme l'organisation syndicale la plus grande et la plus puissante du domaine des transports, et il peut user de son influence de manière ciblée.

Le SEV se positionne de manière à pouvoir conclure à l'avenir encore des coopérations plus ou moins rapprochées avec des syndicats et des associations dans le domaine du service public en particulier. En 2016, il a été possible de concrétiser de premières coopérations avec l'Association du personnel de la Confédération (APC) et le Syndicat du personnel de cabine (Kapers) et en 2017 avec la fédération du personnel PUSH. Nous évaluons actuellement d'autres possibilités.

L'évolution de l'effectif des membres reste un thème prépondérant: le SEV n'a malheureusement pas pu stopper son érosion. Et si l'on ajoute les quelque 1000 décès par année, on aggrave encore le recul de notre effectif total. Au vu de cette situation, le SEV place au centre des préoccupations des sous-fédérations et des sections un travail de recrutement des membres rigoureux et systématique.

Efforts accrus en faveur du service public

Pour assurer l'avenir du SEV et le positionner de manière optimale, la direction à prendre est la suivante: il faut renforcer le SEV vers l'intérieur afin d'obtenir un effet plus percutant vers l'extérieur.

Vers l'intérieur: réflexions permanentes sur les structures et adaptation en cas de besoin; intensification du recrutement des membres selon le principe de base «les membres recrutent les membres».

- Le SEV renforce la proximité avec ses membres, augmente sa capacité de mobilisation et améliore sa force de frappe pour la représentation de ses intérêts et l'exécution de ses prestations. Dans ce but, le SEV optimise et renforce la collaboration avec les sous-fédérations et les sections, examine ses structures et les adapte là où cela est nécessaire, afin d'augmenter son efficacité et son efficacité.
- En ce qui concerne le recrutement des membres, le SEV s'en tient à son principe «les membres recrutent les membres». Par des campagnes de recrutement ciblées et un soutien professionnel des sections, l'évolution de l'effectif des membres SEV

doit être influencée positivement. Il faut accorder une attention particulière aux jeunes employés des transports publics et les convaincre d'adhérer au SEV.

- Le SEV et les sous-fédérations développent des stratégies pour permettre aux revendications et aux demandes des jeunes, des femmes et des migrants d'être au coeur de la responsabilité syndicale. La jeunesse en particulier doit se trouver au centre des préoccupations. Elle représente l'avenir du syndicat et doit être intégrée dès le départ au travail syndical.

Vers l'extérieur: positionnement renforcé et ouverture à des coopérations avec d'autres syndicats et associations.

- Le SEV adopte une attitude combative et continue à renforcer son engagement au sein de l'Union syndicale suisse ainsi que sa position en tant que syndicat des transports qui fait référence en Suisse.
- Le SEV continue d'examiner de manière approfondie les possibilités de coopérations avec d'autres syndicats et associations, en particulier dans le domaine des transports et du service public. Cas échéant, il entre en matière. Il s'agit en premier lieu de

réaliser les objectifs communs dans le domaine des transports et pour un service public fort, et de développer une politique allant dans ce sens.

- Le SEV exerce son influence à l'ETF: la Suisse se trouve au milieu de l'Europe et en toute logique, elle dépend de l'UE et de sa politique. Le SEV contribue à marquer, par sa participation active dans les organes de l'ETF, les conditions-cadre de la politique des transports européenne.

Politique des transports suisse et européenne

Les transports publics en Suisse ont toujours eu du succès et cela continue. En 2014, 2,06 milliards de voyageurs ont circulé en train, en tram et en (trolley)bus. Le réseau ferroviaire suisse est utilisé plus intensément que n'importe quel autre ailleurs. Le SEV est convaincu que la clé pour la pérennité de ce succès réside dans le système lui-même et non pas dans un démantèlement de ce système camouflé sous certaines idéologies. Les piliers centraux du système sont: un trafic voyageurs grandes lignes non privatisé, un financement illimité, le chemin de fer intégré, le travail main dans la main de toutes les parties prenantes en évitant qu'elles se montent les unes contre les autres, un personnel en nombre suffisant, bien formé et payé convenablement, un entretien conséquent et un horaire cadencé jusque dans les régions périphériques.

Le SEV s'engage pour que les revendications des collaboratrices et collaborateurs soient transmises à tous les niveaux politiques et qu'elles soient prises en considération. Il soigne constamment ses relations avec les autres organisations, les autorités, les leaders d'opinion soutenant les transports publics, les membres du Parlement suisse ainsi qu'avec la Fédération européenne des travailleurs des transports ETF.

Les trafics voyageurs et marchandises font partie intégrante du service public

L'UE et l'Office fédéral des transports (OFT) font pression pour qu'il y ait plus de concurrence, une plus grande ouverture du marché, un meilleur accès au marché pour les entreprises privées à but lucratif, plus d'instruments fondés sur l'économie de marché et un plus grand attrait pour l'action entrepreneuriale.

Pas de privatisation du trafic voyageurs grandes lignes – ne faisons pas la fine bouche

Ainsi par exemple, le Parlement européen a décidé dans le cadre du 4^{ème} paquet ferroviaire d'ouvrir les marchés ferroviaires nationaux à ses Etats membres. Les procédures de mise au concours standardisées doivent permettre à l'avenir aux entreprises de transport ferroviaires de faire leurs offres pour des prestations de transport par rail dans les pays voisins. Le SEV exige que lors des mises au concours, l'accent soit mis sur les valeurs sociales et qualitatives plutôt que sur le prix.

La fragmentation du trafic grandes lignes menace l'ensemble du système

Le système actuel basé sur une concession unique pour tout le trafic grandes lignes a fait ses preuves. La mise au concours par l'OFT de lignes de trafic longue distance isolées nuirait sensiblement au système ferroviaire suisse dans son ensemble. La concurrence qui s'exercerait pour exploiter certaines lignes rentables amènerait des détériorations pour la clientèle et serait appliquée sur le dos du personnel concerné. Le SEV condamne la fausse concurrence mise en scène par les diverses compagnies de chemins de fer.

Le chemin de fer intégré favorise la coexistence

Le chemin de fer intégré permet de proposer une offre de qualité, de mieux gérer les perturbations et d'utiliser le réseau de manière optimale. Un chemin de fer intégré a en outre tout intérêt à améliorer l'ensemble du système et à promouvoir les innovations. Il faut pouvoir travailler ensemble et non pas les uns contre les autres. Ceci doit rester au centre des préoccupations. Le SEV s'oppose dès lors à ce que les chemins de fer intégrés qui fonctionnent aujourd'hui soient à l'avenir démantelés.

Pas de lignes nationales de bus longue distance

L'OFT accueille favorablement les lignes nationales de bus longue distance et il a entamé des négociations avec les prestataires intéressés. Ceci tout en sachant que les entreprises privées à but lucratif feront la fine bouche en choisissant seulement les lignes les plus rentables. De plus, l'OFT est conscient que les armes ne sont pas les mêmes pour la route et le rail pour une concurrence équitable.

De telles recettes vont complètement dans la fausse direction et sont extrêmement dangereuses et dommageables pour le développement des transports publics en tant que partie intégrante du service public. Le SEV va combattre cette évolution et apporter des corrections.

Le SEV se déclare partisan d'un service public qui englobe le trafic voyageurs comme le trafic marchandises. Les prestations offertes doivent être sûres, efficaces, étendues sur toute la Suisse et de bonne qualité. Elles doivent être à disposition de toutes les couches sociales, de tous les milieux économiques et de toutes les régions du pays, avec des principes uniformes et des prix raisonnables.

Le potentiel d'augmentation de l'efficacité est épuisé

La pression sur les entreprises afin d'augmenter l'efficacité est énorme depuis des années et les chiffres prouvent que les chemins de fer l'ont aussi subie. Selon l'OFT, l'indemnisation par personne-kilomètre a baissé en moyenne de presque 2,5% par année entre 2007 et 2012, et depuis il y a encore une diminution d'environ 0,5%. Du point de vue de l'OFT, ce sont les investissements résultant de la forte recrudescence de la demande qui sont en particulier responsables du fléchissement des gains d'efficacité. Il faut mettre fin à cette tendance à vouloir réaliser toujours plus de prestations avec toujours moins de personnel. Seul un personnel qualifié, suffisamment formé et bien rémunéré peut contribuer à atteindre ces objectifs ambitieux.

Les transports publics ont besoin de visages – pas de gares fantômes

Ces dernières années, nous avons dû malheureusement constater une tendance de «déshumanisation» des transports publics. Le personnel des gares, des guichets et des trains se réduit comme peau de chagrin. Ceci a des répercussions négatives sur la sécurité subjective dans les transports publics, preuves à l'appui, ce qui ne peut pas

être dans l'intérêt des entreprises ni du public. Les transports publics vivent grâce à la confiance qu'on leur accorde sur le plan de la sécurité et du personnel.

Les marchandises sur la route – il faut enfin appliquer la volonté populaire

Dès 2017, la redevance sur le trafic des poids-lourds liée aux prestations (RPLP) va augmenter. Une étape attendue depuis longtemps. Cependant, on n'encaissera pas le montant maximal prévu par l'accord sur les transports terrestres avec l'Union européenne. En outre, la RPLP aura moins d'effet à l'avenir car il n'y aura pas de nouvelle catégorie d'émission de polluants pour les camions. La Suisse devra soit tirer complètement parti de la RPLP et inclure un élément CO₂, soit introduire une bourse de transit à travers les Alpes.

Protection de la santé et sécurité au travail

Le SEV prête une grande attention aux thèmes de la protection de la santé et de la sécurité au travail. Des facteurs comme le stress ou les réorganisations permanentes ont des répercussions négatives sur la santé et la sécurité sur la place de travail.

Afin que les besoins et les revendications parviennent aux entreprises de manière efficace, une bonne collaboration avec les commissions du personnel est nécessaire, pour autant qu'elles existent dans lesdites entreprises.

Violence et agressions envers le personnel

La protection du personnel contre la violence et les agressions a une priorité absolue pour le SEV. C'est aux entreprises qu'incombe cette responsabilité: elles doivent tout entreprendre pour préserver la santé et la sécurité de leur personnel. La Confédération, les cantons et les communes sont cependant aussi sollicités afin de trouver des solutions politiques pour que la violence dans les espaces publics diminue.

Sécurité au travail et prévention des accidents

La surcharge de travail exponentielle résultant des rationalisations amène

une pression accrue, ce qui aboutit parfois à des maladies psychiques parmi les personnes touchées. Le SEV exige des mesures contre cette forme moderne de pillage de l'employeur. Les entreprises sont tenues de saisir des mesures pour la sécurité au travail et la prévention des accidents. Les prescriptions établies et les habits de protection ne suffisent bien souvent pas. Les processus de travail devenus plus complexes et la pression croissante due au manque de temps augmentent le risque d'accidents. Afin de limiter ce risque, les entreprises doivent investir dans la formation et la formation continue de leur personnel. Le SEV demande toujours à toutes les entreprises de signer la charte de la sécurité de la SUVA. Il y a lui-même déjà adhéré.

Respect des dispositions sur la durée du travail

Le non-respect des dispositions sur la durée du travail peut amener une fatigue extrême et de l'inattention, et les répercussions peuvent être très graves. Les entreprises sont tenues d'appliquer les dispositions légales et contractuelles lors de la planification des tours de service et elles doivent veiller à ce que ces dispositions soient respectées. Dans le cadre d'une collaboration étroite avec les personnes concernées

et les commissions du personnel – pour autant qu’elles existent – il est possible de veiller à une application correcte. En cas de non-respect, le SEV intervient directement auprès de l’entreprise. Au niveau politique, le SEV s’engage pour soutenir les revendications syndicales, en outre au sein de la commission LDT.

Conditions de travail du personnel âgé

Toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs doivent pouvoir arriver à la retraite en bonne santé et dans la dignité. Cependant, cela n’est bien souvent pas possible, avant tout dans les professions qui sont physiquement astreignantes. Lors des négociations avec les employeurs, le SEV doit mettre l’accent en priorité sur des conditions de travail adaptées au personnel âgé. Le SEV soutient d’une part les modèles de parcours professionnel et de temps de travail qui tiennent compte de cet aspect. D’autre part, il exige que le personnel âgé ne soit pas discriminé en ce qui concerne l’accès aux offres de formation continue ou leur aménagement. Parallèlement à cela, de nouveaux modèles de retraite anticipée accessible aussi aux petits revenus doivent être créés. Avec la signature de la CCT CFF / CFF Cargo SA, le SEV a réussi à convenir de plusieurs modèles de retraite. Le

SEV continue à accorder une priorité élevée à ce thème et demande l’introduction de tels modèles dans d’autres entreprises de transport.

Santé à la place de travail

La santé à la place de travail est une tâche centrale des entreprises et le SEV veille à l’insérer dans toutes les conventions collectives de travail. Il s’agit non seulement d’une installation ergonomique des postes de travail mais aussi d’une promotion de l’égalité de traitement et d’une protection contre la discrimination découlant de remarques et d’agissements méprisants et discriminatoires envers les minorités effectives ou prétendues.

Conscient que certains employeurs considèrent ces thèmes comme étant exclusivement du ressort des commissions du personnel, le SEV définit sous quelles formes les thèmes de la sécurité au travail et de la protection de la santé sont traités:

- en collaboration directe avec les commissions du personnel existantes;
- par des activités des sections ou branches (par ex. avec des campagnes de sensibilisation ou des informations par le biais des médias SEV);

- en négociant des règlements adéquats ou en élargissant les réglementations de la CCT;
- indirectement en siégeant dans divers organes, comme par exemple la commission LDT, le Conseil d'administration de la SUVA ou les commissions internes de l'USS;
- grâce au lobbying politique lors de projets de lois ou de révisions;
- et cas échéant aussi en dénonçant les abus aux autorités si aucune autre mesure prise n'est efficace.

Politique contractuelle

Le SEV s'engage contre toute détérioration de la Loi sur le personnel de la Confédération. Toutes les entreprises liées à la Confédération doivent rester assujetties à cette loi ou le devenir.

La politique contractuelle du SEV a atteint sa maturité en 2017 et le bilan est positif: le nombre de conventions collectives de travail (CCT) d'entreprises des transports publics a encore augmenté. Nous avons aujourd'hui 73 CCT à notre actif, que nous avons pu conclure mais aussi souvent renouveler. La plupart du temps, nous sommes parvenus à éviter des détériorations importantes, surtout dans le domaine des

salaires où l'on déplore une tendance évidente de l'employeur à l'individualisation.

On constate que les employeurs ont une fâcheuse tendance à s'attaquer aux CCT. Les thèmes tels que la durée du travail et les salaires, mais aussi les contributions aux frais d'application sont de plus en plus remis en question de manière très critique par certaines entreprises. Si cela se passe dans un climat de partenariat social sain et soigné ce n'est pas tragique. Mais la confrontation est plus difficile dans les entreprises où les gens ont moins de connaissances et de compréhension pour le droit collectif du travail et les conventions collectives.

Pour terminer, précisons que les CCT jouent un rôle de plus en plus grand dans l'ensemble du domaine des transports publics au-delà des entreprises, car elles assurent et définissent le niveau des conditions de travail d'usage dans la branche.

Pour ces raisons, il faut décider d'appliquer les objectifs suivants :

Politique contractuelle « traditionnelle »

Il faut continuer d'appliquer la stratégie qui a fait ses preuves de négocier des CCT existantes ou de nouvelles sur la base de mandats donnés par les membres directement touchés, et parvenir aussi de cette manière à actualiser et améliorer les CCT et à en obtenir des nouvelles. En plus des thèmes généralement mis au centre des discussions comme la durée du travail, le salaire et les contributions aux frais d'application, les revendications sur le fond doivent également concerner la prévention contre les maladies physiques et psychiques et le traitement des cas, les interruptions de travail de longue durée et la réinsertion professionnelle, et prévoir une réglementation sur les motifs et la résiliation des rapports de travail, ainsi que sur la protection contre le licenciement.

Les nouvelles CCT cadre cantonales et les CCT de branche font tou-

jours partie de nos objectifs et il s'agit de pouvoir les étendre là où cela est possible.

« Nouvelle » politique contractuelle

Certains éléments qui, jusqu'ici, n'ont pas joué un grand rôle dans les CCT influencent maintenant directement. Il s'agit tout d'abord des caisses de pensions dont l'érosion allège fortement le portemonnaie de nos membres. Les augmentations de salaire issues de nos négociations sont très souvent neutralisées par les hausses des cotisations à la caisse de pensions nécessaires pour assurer le niveau des rentes. Il faut dès lors ancrer dans les CCT le rôle et le droit de co-discussion des syndicats en ce qui concerne les mesures d'atténuation et clarifier les synergies avec les commissions de prévoyance.

Le maintien du niveau de vie en cas de maladie doit également recevoir une grande attention. Étant donné que les conditions des assurances perte de gain ne sont pas un thème qui apparaît dans les conventions collectives, il faut veiller à ce que les CCT contiennent des réglementations claires sur le maintien des places de travail. Car les entreprises délèguent de plus en plus fréquemment le case- et le care-management à des

compagnies d'assurance externes dont la finalité est de minimiser les risques.

De plus, il faut examiner des solutions à proposer à l'ensemble des entreprises pour régler les incapacités de travail liées à un poste et pour une retraite anticipée sur le modèle de la branche de la construction.

Politique contractuelle au niveau « politique »

Comme on a pu le constater de manière accrue ces dernières années, les CCT jouent un rôle prépondérant lorsqu'il s'agit de fixer des conditions de travail d'usage dans la branche. Ceci concerne en première ligne le niveau salarial. Afin d'éviter une érosion des conditions de travail d'usage dans la branche, il faut tendre à conclure des CCT même sans avoir de mandat direct des personnes concernées. En d'autres termes, il se peut qu'à l'avenir, dans certains cas, le SEV doive déroger au principe du mandat donné par les membres directement touchés, bien qu'il ait fait ses preuves, et appliquer le principe de haut vers le bas, soit négocier aussi là où il n'y a que peu ou pas de membres.

Il est bien clair que cette stratégie ne peut être appliquée qu'au tout début des négociations avec une entreprise

ou dans une branche. Il est nécessaire de gagner des membres dans un délai très court en appliquant un recrutement intensif, étant donné que seul un nombre élevé de membres organisés peut nous assurer une position de négociation forte.

Politique sociale

Les années à venir vont être marquées par le débat sur le financement et l'évolution de la protection sociale. Le deuxième pilier de la prévoyance vieillesse en particulier, avec son système de financement par capitalisation, est de moins en moins en mesure de répondre aux exigences constitutionnelles de «garantie du maintien du niveau de vie antérieur». L'absence de résultats du «3^{ème} cotisant», les marchés des capitaux, reporte une charge de plus en plus lourde sur le dos des salariés-cotisants, mais également sur l'économie toute entière. Et les rendements obtenus sont très insuffisants.

Une solution possible est le rééquilibrage des deux premiers piliers, en renforçant l'AVS et son système de financement par répartition.

Le projet «Prévoyance vieillesse 2020» adopté par le Parlement constitue un premier pas dans cette direction. En raison de l'augmentation de la TVA, le référendum est obligatoire et le peuple se prononcera en septembre 2017. Un autre référendum, s'il aboutit, portera sur le paquet législatif lui-même.

D'autres dossiers accompagneront cependant notre quotidien: on peut mentionner ici la réforme des prestations complémentaires, et l'évolution de l'Assurance invalidité.

1^{er} et 2^{ème} piliers

(Prévoyance vieillesse 2020)

Le paquet «Prévoyance vieillesse 2020» adopté de justesse par le Parlement fédéral reste critiqué. Le SEV partage la position de l'Union syndicale suisse, pour qui ce paquet est en fin de compte positif du point de vue des travailleurs et des travailleuses. Des revendications centrales des syndicats ont été obtenues:

- Maintien du niveau des rentes. La baisse du taux de conversion dans le 2^e pilier est compensée, entre autres, grâce à la garantie des acquis pour les personnes de plus de 45 ans.
- Pour la première fois depuis 40 ans, les rentes AVS augmenteront en termes réels, davantage que l'évolution du renchérissement et des salaires. En l'occurrence de CHF 840 pour les personnes seules et jusqu'à CHF 2712 pour les couples.
- Les finances de l'AVS sont consolidées jusqu'en 2030 grâce à une légère hausse de la TVA. (0,3% seront transférés du financement additionnel de l'AI vers l'AVS dès janvier 2018, puis 0,3% d'augmentation dès 2021).
- Le travail à temps partiel sera mieux couvert dans le 2^e pilier. Les iné-

galités de rentes entre femmes et hommes devraient être réduites dans le 2^e pilier.

- Meilleure protection des personnes de 58 ans perdant leur emploi : elles pourront rester assurées dans leur caisse de pension, contrairement à aujourd'hui.

Le relèvement de l'âge de l'AVS des femmes à 65 ans est une couleuvre à avaler, aussi longtemps que les femmes subiront des discriminations salariales. Mais le SEV soutient la réforme malgré cela. En premier lieu parce que l'AVS serait rapidement confrontée à une impasse financière sans ces mesures. Le danger est donc de ne subir que des mesures d'assainissement, sans aucune amélioration. La pression vers la retraite à 67 ans pour tous augmenterait massivement.

Le SEV s'engage aux côtés de l'USS pour l'acceptation de la réforme « Prévoyance 2020 ».

Assurance invalidité (AI)

Celui ou celle qui souffre d'une longue maladie et se trouve limité-e dans ses possibilités d'exercer une activité lucrative dépend des prestations de l'AI. Les réformes de l'AI ainsi qu'une jurisprudence sévère ont fortement limité

l'octroi des rentes AI. Un système a été introduit pour reconnaître les cas et intervenir plus rapidement. Des mesures d'intégration ont été prises, en vue de transformer l'AI en une assurance de réinsertion au lieu d'une simple distributrice de rentes. En réalité, ce ne sont pas les réintégrations qui induisent une diminution des rentes versées mais les décisions de non-entrée en matière qui jouent un grand rôle vu l'exclusion de certaines maladies.

Sans une intensification des mesures de prévention et l'obligation faite aux employeurs de prévoir des places de travail pour les personnes limitées dans leur santé, l'AI va devoir appliquer des mesures pour réaliser des économies, en réduisant encore une fois les nouvelles rentes.

Le SEV combattra de telles mesures d'économies dans l'AI si des mesures ne sont pas prises, permettant aux victimes de mener une existence digne.

Prestations complémentaires (PC)

Les montants actuellement retenus pour les dépenses de loyer dans les prestations complémentaires (PC) ne suffisent absolument plus. Le Parlement discute enfin d'une hausse des montants maximums pris en compte pour le calcul du loyer. Cette intention est à saluer, afin

que les PC garantissent à nouveau le minimum vital. Mais en même temps, dans la révision de la Loi sur les PC, la droite parlementaire veut largement détériorer la sécurité matérielle des seniors et des personnes handicapées. Les dépenses pour la santé devraient être nettement moins couvertes que maintenant. Les bénéficiaires de PC devraient à l'avenir s'assurer auprès de caisses-maladie bon marché. Le changement de caisse régulier serait ainsi programmé, ce qui n'est ni socialement acceptable, ni efficace. Le SEV estime choquant de réduire le remboursement des dépenses pour les primes-maladie. Les bénéficiaires de PC n'ont absolument aucune marge de manœuvre financière dans le domaine de la santé. Ils ne peuvent endosser aucune économie à ce niveau-là.

Le SEV combattra une modification légale qui a pour seul but de réaliser des économies sur le dos des bénéficiaires et trahit la garantie constitutionnelle du maintien du niveau de vie antérieur.

Caisses de pensions des CFF et des ETC

La Caisse de pensions CFF poursuit ses efforts en vue d'un assainissement durable de sa situation financière. Sa structure d'âge et le rapport démographique restent très défavorables. Pour

cette raison, il est indiqué de continuer dans cette voie. Le SEV s'oppose de manière générale à de nouvelles coupes dans les prestations, sans mesures de compensation. Les CFF doivent en outre prendre leurs responsabilités face à leurs anciens collaborateurs pensionnés.

Dans les autres caisses de pensions d'entreprises des transports publics où des assainissements coûteux sont toujours en cours, le SEV soutient les mesures ciblées et intelligentes, en veillant qu'elles soient appliquées de manière supportable et sociale. Les employeurs et les pouvoirs publics cantonaux ou locaux doivent assumer leurs responsabilités au-delà du minimum légal.

Temps de travail flexible et modèles de retraite

Au vu de l'augmentation croissante du nombre de salariés de plus de 50 ans dans les entreprises de transports publics, les modèles de retraite anticipée qui ont été négociés avec les CFF doivent être introduits dans les ETC également, sous une forme adaptée.

Numérisation de la mobilité

Numérisation de la mobilité

La numérisation croissante change le fonctionnement de la société et de l'économie. Elle agit entre autres sur l'environnement, le territoire et sa planification, et sur le comportement des utilisateurs, des acheteurs, des consommateurs et des usagers de la mobilité. Ceci se répercute sur le trafic voyageurs et le trafic marchandises. Il y a plus de chaînes de mobilité qui comprennent des prestations de transport partiellement ou complètement automatisées. De nouveaux fournisseurs organisés en réseaux pénètrent sur le marché et des plateformes et modèles de coopération innovants voient le jour, par exemple entre les entreprises ferroviaires publiques et l'industrie automobile privée. Cette progression soulève des questions concernant la régulation, la propriété et la répartition des profits. Afin de garantir un travail décent, de développer des alternatives au travail traditionnel et de maintenir le personnel dans les transports publics, il est nécessaire d'avoir des accords clairs au niveau du partenariat social.

En outre, avec l'évolution des supports techniques, les activités professionnelles quotidiennes («ce que je fais») et la structure du travail («com-

ment je le fais et où») sont en pleine mutation en ce qui concerne le lieu, l'espace, le temps, le contenu du travail, les transports, la distribution et la vente. Les employé-e-s doivent pouvoir en profiter. Le SEV veut mettre les besoins du personnel au centre des réflexions et s'engager activement, dès à présent, dans les discussions.

Utiliser la numérisation comme une chance pour les employé-e-s

Beaucoup de modèles de travail dans un monde vastement numérisé conduisent à des rapports de travail plus flous, une plus grande responsabilité à charge des employé-e-s, moins de sécurité vis-à-vis du salaire et de la prévoyance professionnelle, des attentes plus élevées au niveau des prestations, plus d'exigences en ce qui concerne la flexibilité liée à la place de travail, au contenu, au temps de travail, ainsi que des suppressions de postes et des transferts de lieux de travail.

Renouvellement des conventions collectives de travail

Le SEV exige que soient mentionnées dans les conventions collectives de travail (CCT) des conditions-cadre pour définir des conditions d'engagement si possible standardisées au niveau de la protection du salaire, de la pré-

vention et du traitement des maladies physiques et psychiques, des interruptions de travail à long terme et de la réinsertion professionnelle, ainsi que des réglementations sur l'établissement et la résiliation des rapports de travail et la protection contre le licenciement. Des conditions de travail particulières doivent être définies pour certains groupes professionnels. Pour les personnes qui travaillent avec des horaires irréguliers, le début et la fin du service doivent être fixés de manière contraignante. Pour les autres, des mesures de protection de la santé doivent être fixées car la séparation entre vie professionnelle et vie privée peut être parfois floue.

Possibilités d'améliorer ses compétences professionnelles

Pendant une longue période, les mondes analogique et numérique coexisteront côte à côte. Les entreprises ne doivent pas seulement se préoccuper de leur propre évolution, elles ont également le devoir de veiller à ce que les membres de leur personnel puissent suivre cette évolution et leur en donner les moyens.

De nouveaux profils professionnels voient le jour, d'autres sont modifiés et certains disparaissent carrément. Le SEV demande une collaboration étroite entre les partenaires sociaux

pour accompagner cette évolution. En outre, le SEV s'engage pour la formation et la formation continue et pour l'acquisition de qualifications supplémentaires ciblées. La prise en compte des compétences acquises dans la pratique et la reconnaissance des certificats étrangers gagnent en importance dans un tel contexte.

Flexibilisation allant dans le sens des employé-e-s

Le travail devient plus flexible et plus mobile. Cela permet, dans les cas idéaux, de mieux concilier la vie professionnelle et la vie privée. Afin que cela puisse vraiment être le cas, des modèles de temps de travail adaptés doivent être introduits et les outils techniques nécessaires pour effectuer les tâches diverses dans les divers lieux doivent être mis à disposition. En particulier, il s'agit de régler clairement les limites de la disponibilité, du temps de travail, du temps libre, ainsi que de l'utilisation privée de l'infrastructure professionnelle.

Garantie de la protection des données

Dans les processus automatisés du monde professionnel numérique, les employé-e-s livrent d'énormes quanti-

tés de données de manière permanente durant leur travail. Ce qu'ils font est enregistré. Ce qu'ils ne font pas l'est aussi. La protection contre une utilisation abusive des données représente dès lors un grand défi. Il faut assurer à la collaboratrice ou au collaborateur un accès illimité à ses données personnelles. L'utilisation de données liées à une personne, en particulier pour les contrôles des prestations et du comportement, doit être réglée dans le cadre du partenariat social.

Revendications vis-à-vis des autorités politiques et des milieux économiques

Le SEV exige des autorités politiques et des milieux économiques que la numérisation ne soit pas utilisée comme couverture pour masquer des mesures d'économie et de démantèlement et que les progrès technologiques ne soient pas mis à profit pour encourager la privatisation et la libéralisation à tout va. Il faut plutôt développer des règles adaptées afin que la numérisation contribue au bien-être de tout le monde. Les gains en productivité et en temps doivent être répartis de manière adéquate afin que la qualité de vie de chacun puisse augmenter.

SEV 4.0

Nous ne devons pas essayer de résister aux tiraillements entre les groupes professionnels traditionnellement organisés au SEV et les membres potentiels des nouveaux domaines d'organisation, mais nous devons plutôt utiliser cette situation comme une chance de renforcer activement le SEV en tant que syndicat qui a de l'avenir dans un monde du travail numérisé.

Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

031 357 57 57
info@sev-online.ch
www.sev-online.ch

