

8 Propositions au congrès

Nouvelles propositions au congrès

Organisation interne Sous-fédération TS commission centrale

Numéro de proposition K13.001

Responsable Barbara Spalinger

Nouvelle réglementation du droit de vote au comité SEV

1. Proposition

Le droit de vote est réglé comme suit :

- 2 voix par sous-fédération
- 1 voix par commission

2. Motif

Le droit de vote au comité SEV est réglé par le règlement de gestion SEV, chiffre 10.3, avec une pondération des voix comme cela est d'usage pour le droit de vote des actionnaires.

Selon les statuts du SEV et les droits et devoirs prévus, le comité SEV est constitué sur le même modèle qu'un Conseil d'administration.

Le passé a démontré que la pondération des voix mène souvent à des injustices et qu'elle se déroule souvent au détriment de l'initiateur ou l'initiatrice de la proposition. Les commissions conservent la pondération des voix comme jusqu'à présent. Par contre, pour les sous-fédérations une réduction et une égalisation a lieu.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande de refuser la proposition.

- Une proposition pratiquement similaire a été refusée par le congrès 2011.

4. Décision

accepté

refusé

8 Propositions au congrès

Nouvelles propositions au congrès

Organisation interne Sous-fédération TS commission centrale

Numéro de proposition K13.002

Responsable Barbara Spalinger

Changement de rythme du congrès

1. Proposition

Le rythme actuel du congrès tous les deux ans est modifié et le congrès aura lieu à l'avenir tous les trois ans.

2. Motif

Le rythme actuel du congrès n'a pas lieu d'être si l'on compare les coûts avec le bénéfice retiré. Il faut donc instaurer un nouveau rythme tous les trois ans.

Situation actuelle:

- 2013: Congrès de 2 jours
- 2015: Congrès de 1 jours
- 2017: Congrès de 2 jours
- 2019: Congrès de 1 jours

Proposition:

- 2013: Congrès de 2 jours
- 2016: Congrès de 2 jours
- 2019: Congrès de 2 jours
- ...

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

4. Décision

- accepté
- refusé

8 Propositions au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Section ZPV Luzern
Numéro de proposition	K13.004
Responsable	Vincent Brodard

Mesures pour la protection de la santé

1. Proposition

A notre époque fiévreuse où les conditions-cadre en relation avec les influences sociétales et de la politique sociale changent très vite, nous sommes de l'avis que les CFF, en tant qu'entreprise de la Confédération et leader dans les transports publics, devraient mieux assumer leur responsabilité sociale envers les employés.

Des mesures concrètes pour la protection de la santé doivent être présentées, surtout pour le personnel de l'exploitation qui est continuellement confronté aux influences changeantes du travail et à des situations spéciales.

2. Motif:

L'Art. 125 de la CCT qui énumère toutes les obligations des collaborateurs ne suffit pas. Il faut que l'employeur ait lui aussi l'obligation de présenter des mesures concrètes.

La protection de la santé ne se limite pas à une nourriture saine, à des locaux corrects pour le personnel ou encore à des examens de santé. Elle doit aussi contenir des déroulements de travail humains.

Pour les collaborateurs plus âgés, il faut veiller à des places de travail adaptées à leur âge, au ravitaillement, aux temps de repos et à l'environnement du travail. Un collaborateur qui a 30 ans de service et plus, et qui a mis toute son énergie au service de l'entreprise, a droit à une meilleure protection de la santé. Des mesures concrètes sont exigées. La situation actuelle qui prévaut dans le quotidien du personnel de l'exploitation n'est plus tolérable.

Les aspects médicaux doivent être pris en compte. Les tours de service peuvent entraîner divers symptômes jusqu'à une maladie dite "syndrome de désynchronisation".

Nous demandons donc au plus vite des négociations sur des nouvelles formes de travail dans lesquelles la protection de la santé a la première priorité. Ces solutions doivent être intégrées dans la CCT 2015.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition .

- La demande sera intégrée dans les négociations CCT et prise en compte dans les requêtes adressées aux ETC.

4. Décision

accepter

refuser

8 Propositions au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Section ZPV Luzern
Numéro de proposition	K13.005
Responsable	Vincent Brodard

Modèles de mises à la retraite anticipée

1. Proposition

Afin que les CFF puissent à nouveau s'affirmer comme un employeur social et attractif, il est nécessaire qu'ils puissent offrir à leur personnel des modèles de mises à la retraite progressistes.

2. Motif

Les augmentations constantes de la productivité de ces dernières années supportées par le personnel doivent permettre aux CFF d'offrir des solutions attractives et financièrement équilibrées. Pour ce faire, il faut veiller à ce que des modèles de mises à la retraite sans majoration de coût puissent être offerts au personnel des échelons salariaux inférieurs et au personnel avec un service irrégulier.

Nous demandons donc aux partenaires sociaux de se mettre rapidement à la table de négociations avec les CFF pour trouver et proposer des modèles de mises à la retraite sociaux, équilibrés et financièrement supportables pour le personnel.

Ainsi, les CFF pourront à nouveau pratiquer une politique du personnel progressiste.

Et pour ce faire, des modèles utilisés par d'autres employeurs peuvent aussi être amenés dans les négociations.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

- Les propositions K13.005, K13.006, K13.007, K13.010 et 13.014 portent sur l'âge de la retraite.
- Le SEV va prendre en compte cette demande centrale de retraite anticipée, la thématiser lors des futures négociations avec les entreprises dans les diverses branches et soutenir des modèles de retraite anticipée.

4. Décision

accepté

refusé

8 Propositions au congrès

Nouvelles propositions au congrès

Organisation interne Section RPV Lausanne

Numéro de proposition K13.006

Responsable Vincent Brodard

Âge de la retraite à 62 ans pour le personnel de la manoeuvre

1. Proposition

Droit à une mise à la retraite à 62 ans pour le personnel qui travaille au service de la manoeuvre.

2. Motif

Les conditions de travail dans le service de la manoeuvre sont très particulières, le travail est pénible et contraignant. Le personnel travaille à l'extérieur quelle que soit la météo et les horaires irréguliers qui changent chaque jour sont physiquement épuisants. Une mise à la retraite à 62 ans lui permettrait d'en profiter en meilleure santé. L'idée d'atteindre l'âge légal avec des problèmes de dos ou de santé n'est pas une perspective d'avenir enviable.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

- Les propositions K13.005, K13.006, K13.007, K13.010 et 13.014 portent sur l'âge de la retraite.
- Le SEV va prendre en compte cette demande centrale de retraite anticipée, la thématiser lors des futures négociations avec les entreprises dans les diverses branches et soutenir des modèles de retraite anticipée.

4. Décision

accepté

refusé

8 Propositions au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Section VPT Lausanne-Echallens-Bercher (LEB)
Numéro de proposition	K13.007
Responsable	Vincent Brodard

Mise à la retraite anticipée à partir de 60 ans pour les collaborateurs des ETC

1. Proposition

Possibilités de mises à la retraite anticipée à partir de 60 ans pour les collègues des entreprises de transports concessionnaires (ETC).

2. Motif

La section LEB est préoccupée par la charge de travail du personnel causée par les tours de services et en particulier par le travail de nuit. Elle demande au SEV de s'engager pour des modèles de mises à la retraite anticipée pour les diverses ETC de Suisse, par exemple en intervenant auprès des conseils de fondation des caisses de pensions (Profelia, Symova, etc.).

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

- Les propositions K13.005, K13.006, K13.007, K13.010 et 13.014 portent sur l'âge de la retraite.
- Le SEV va prendre en compte cette demande centrale de retraite anticipée, la thématiser lors des futures négociations avec les entreprises dans les diverses branches et soutenir des modèles de retraite anticipée.

4. Décision

- accepté
 refusé

8 Propositions au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Commission féminine SEV
Numéro de proposition	K13.008
Traitée par	Barbara Spalinger

Les déléguées des sous-fédérations au comité des femmes SEV

1. Proposition

Chaque sous-fédération (SF) élit deux femmes en tant que déléguée au comité des femmes SEV. Une de ces déléguées au moins siège au comité central de la SF dont elle est issue.

L'article 1.9 du règlement régissant les organisations internes et les commissions est complété comme suit:

Le comité central se compose

...

- «des déléguées au comité de la commission féminine»

- ...

Les déléguées ont pour tâche de sensibiliser la sous-fédération s'agissant des intérêts des femmes et des difficultés qu'elles rencontrent dans l'environnement professionnel représenté, au sein du syndicat et dans la société, d'une part, et de s'impliquer au sein de la sous-fédération en faveur des objectifs et des requêtes des femmes SEV, d'autre part. En contrepartie, elles se font la porte-parole des préoccupations de la SF au sein de la commission féminine SEV.

Le comité des femmes SEV peut encore proposer d'autres femmes au colloque de formation/à la conférence des femmes en vue de leur élection audit comité.

2. Exposé des motifs

La politique de l'égalité est une tâche de direction et de coordination. Elle implique des femmes désignées en fonction de leurs connaissances spécifiques. Une mise en œuvre optimale n'est assurée que si celles-ci sont présentes dans tous les secteurs et à tous les échelons du syndicat. Elles doivent en particulier pouvoir aussi s'engager en faveur des aspects spécifiques des femmes en assumant une fonction impliquant des prises de décision.

La gente féminine recèle un potentiel important de futurs membres. Les aspects spécifiques aux femmes doivent cependant être pris au sérieux par le syndicat si l'on entend gagner durablement les femmes à notre cause. Des contacts étroits entre les différentes instances du SEV, en particulier entre les SF et les commissions, sont primordiaux. La commission féminine entend faire bénéficier tous les membres d'un bon encadrement. Cela implique un contact étroit entre les membres et la commission. La représentante des femmes au sein d'une SF ne peut pas remplir sa tâche en faisant bénéficier tout un chacun de son activité, sans le soutien et le travail en coulisse de la commission féminine.

La préposée à l'égalité au SEV forme avec le comité des femmes SEV le pool de connaissances portant sur les questions se rapportant aux sexes. Tous les membres du syndicat

doivent pouvoir bénéficier des connaissances concentrées dans cette instance. Leur mise à disposition suppose cependant de bons contacts avec la surface.

3. Prise de position

Le comité SEV propose de refuser la proposition.

- La proposition est trop restrictive. Le complément souhaité à l'Article 1.9 empiète sur l'autonomie des sous-fédérations.

4. Décision

accepté

refusé

8 Propositions au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Commission des Femmes SEV
Numéro de proposition	K13.009
Responsable	Peter Moor

Langage et iconographie non sexistes au SEV

1. Proposition

Avec effet immédiat, le SEV et ses sous-fédérations doivent utiliser un langage non sexiste dans tous les écrits et à la forme orale. Le SEV déclare donc comme contraignante l'utilisation du «Guide de formulation non sexiste» pour la langue française de la Chancellerie fédérale¹.

Il faudra aussi veiller à une formulation non sexiste dans les brochures (recrutement), le journal et autres canaux de communication et/ou éviter d'utiliser des illustrations de rôles dépassés.

A cet effet, le département de la communication lance une campagne de sensibilisation et met à disposition l'outil word <http://gendering.codeplex.com>.

2. Motif

«Les limites de mon langage signifient les limites de mon propre monde» (Ludwig Wittgenstein)

La langue et les images imprègnent notre pensée et notre représentation du monde. Tant que seule la forme masculine est utilisée là où il est question des hommes **et** des femmes, et que les femmes ne figurent pas dans les illustrations ou alors de façon sexiste, la société va peu changer: les femmes restent désavantagées - et pas seulement au niveau du langage et de l'iconographie.

Si nous voulons changer la perception des genres afin qu'elle soit égalitaire, nous devons adapter au quotidien notre langage et l'iconographie. En utilisant résolument la forme neutre, c'est-à-dire féminine comme masculine, il est prouvé qu'on peut faire bouger les choses. Partout où il est question des deux sexes - et quand cela n'est-il pas le cas ? -, il faut explicitement les désigner. Cela s'applique en particulier aussi aux titres. Le langage et les illustrations du quotidien dans lesquels les femmes sont absentes ou, au mieux, "sous-entendues", sont une forme très subtile de discrimination envers elles. Comme on ne sait pas toujours si les femmes sont incluses dans certains propos, l'utilisation d'un langage non sexiste apporte de la clarté.

Les syndicats, l'économie, la société et les politiques continueront à avoir de la peine à trouver les mécaniciennes de locomotive, ingénieures et cadres dirigeants au féminin, membres, etc, si les femmes sont exclues de la langue et de l'iconographie.

¹<http://www.bk.admin.ch/dokumentation/sprachen/04915/05313/index.html?lang=de>
resp. für die französische Sprache <http://www.bk.admin.ch/dokumentation/sprachen/04908/05037/index.html?lang=fr>
und für die italienische Sprache <http://www.bk.admin.ch/dokumentation/sprachen/04850/05005/index.html?lang=it>

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

4. Décision

accepté

refusé

8 Propositions au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Section ZPV Biel-Bienne
Numéro de proposition	K13.010
Responsable	Martin Allemann

Comptes de temps de travail sur toute la carrière

1. Proposition

Le SEV s'engage pour la création de comptes de temps de travail et de financement sur toute la carrière pour les départs à la retraite anticipée.

Le personnel peut, s'il le désire, transférer ses primes de fidélité, son solde d'heures supplémentaires et son compte de temps qui dépassent les 80 heures à la fin de l'année, ainsi que les suppléments de temps et les suppléments pour travail de nuit 2 et 3 dans un compte spécial de temps de travail sur toute la carrière.

On pourrait aussi prévoir que ce compte de temps soit complété par un compte de financement à partir d'un certain âge, qui serait alimenté par des pourcentages salariaux.

Le compte de temps de travail sur toute la carrière accompagne la collaboratrice ou le collaborateur et il est payé en cas de décès ou de transfert dans une autre entreprise qui ne participe pas à un tel système.

L'employeur doit administrer ce compte de temps et le compte de financement pour la retraite anticipée et l'alimenter par le biais d'un financement spécial avec un subside annuel.

Le choix de faire ou non un compte de temps de travail sur toute l'année appartient au/à la seul/e employé/e et non pas à l'employeur.

2. Motif

Le compte de temps de travail sur toute la carrière permet aux collaborateurs de prendre une retraite anticipée et de recevoir leur salaire encore pendant une durée délimitée.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

- Les propositions K13.005, K13.006, K13.007, K13.010 et 13.014 portent sur l'âge de la retraite.
- Le SEV va prendre en compte cette demande centrale de retraite anticipée, la thématiser lors des futures négociations avec les entreprises dans les diverses branches et soutenir des modèles de retraite anticipée.

4. Décision

accepté

refusé

8 Propositions au congrès

Nouvelles propositions au congrès

Organisation interne Section LPV Ticino

Numéro de proposition K13.011

Responsable Barbara Spalinger

Convention collective pour le secteur Cargo

1. Proposition

Le SEV met tout en oeuvre pour ré-entamer des négociations avec les entreprises de transport ferroviaire des marchandises dans le but de pouvoir signer une convention collective pour le secteur Cargo.

2. Motif

L'environnement du transport ferroviaire des marchandises a considérablement changé ces dernières années en Suisse: de nouveaux acteurs sont apparus, s'accaparant des parts de marché importantes. Cependant, ces nouvelles entreprises ne considèrent pas qu'il est prioritaire de conclure des conventions collectives de travail, si bien qu'aucune d'entre elles n'a fait un pas dans cette direction. Les conséquences se font clairement sentir et une fois de plus, la libéralisation du marché se répercute sur les conditions d'engagement des travailleuses et des travailleurs.

Pour mettre un frein à cette tendance, il est crucial de reprendre les négociations pour introduire une convention collective de travail dans ce secteur, d'autant plus qu'aujourd'hui les entreprises CFF Cargo et BLS Cargo ne se trouvent plus en position privilégiée comme c'était le cas il y a quelques années.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

- La proposition correspond aux revendications SEV

4. Décision

accepté

refusé

8 Propositions au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Section LPV Ticino
Numéro de proposition	K13.012
Responsable	Michael Buletti

Compensation du travail du samedi par de l'argent ou du temps libre

1. Proposition

La direction du SEV est priée de s'engager pour que le personnel des transports publics reçoive en compensation du travail du samedi de l'argent ou du temps libre.

2. Motif

Les employeurs traitent le travail effectué le samedi de la même manière que le travail effectué du lundi au vendredi. Comme le dimanche, le samedi est un jour très important pour les relations familiales et sociales.

Pour cette raison, on demande à ce que le travail du samedi soit traité de la même façon que le travail du dimanche, c'est-à-dire par l'octroi d'une compensation sous la forme d'argent ou de temps libre.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

- La proposition sera intégrée dans le catalogue des revendications de la conférence CCT.
- Dans les requêtes adressées aux entreprises, des solutions dans le sens de la proposition seront demandées.

4. Décision

accepté

refusé

8 Propositions au congrès

Nouvelles propositions au congrès

Organisation interne Section PV Ticino e Moesano

Numéro de proposition K13.013

Responsable Manuel Avallone

Diplômes d'honneur SEV

1. Proposition

Le SEV transmet aux membres affiliés au syndicat depuis 25 ans un insigne en argent. Pour une affiliation de 40 ans, c'est un insigne en or qui leur est remis ainsi qu'un diplôme d'honneur où figure la durée d'affiliation du membre.

A partir de 40 ans, et pour chaque décennie complète d'affiliation supplémentaire, un diplôme d'honneur est remis avec la durée de l'affiliation. Les diplômes d'honneur sont signés par le président du SEV et la section.

2. Motif

C'est un fait que l'être humain devient toujours plus vieux, donc que l'affiliation au SEV devient toujours plus longue. Cela signifie qu'à l'avenir il y aura toujours plus de membres qui fêteront plus de 60 ans d'affiliation au SEV. Cette longue fidélité au SEV doit absolument être prise en compte.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

4. Décision

accepté

refusé

8 Propositions au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Section VPT tpf Réseau urbain
Numéro de proposition	K13.014
Responsable	Barbara Spalinger

Taux de productivité dans les entreprises de transports

1. Proposition

Le SEV étudie les possibilités de faire bénéficier le personnel des gains de productivité des entreprises, par exemple :

- En mettant sur pied des modèles de retraite anticipées attractifs pour le personnel soumis aux horaires irréguliers
- En améliorant les conditions d'obtention d'une retraite anticipée dans les entreprises qui la propose déjà.

2. Motif

Chaque année, les entreprises de transports publics augmentent leur taux de productivité.

Exemple TPF : Pour les TPF en 2013, l'objectif est d'augmenter ce taux de 5%. C'est-à-dire, pour exemple : la ligne 5b des TPF avait une cadence de 15 minutes et était desservie par 4 bus en 2012. Dès l'horaire 2013, elle a toujours une cadence de 15 minutes mais n'est desservie plus que par 3 bus.

Cette augmentation de productivité a pour effet de péjorer les conditions de travail du personnel. Minutages plus serrés pour les courses-horaires : il faut faire « plus en moins de temps ».

Les effets sur la santé et l'espérance de vie se font sentir. Les horaires irréguliers auxquels sont soumis une grande partie de nos collègues sont en outre un facteur aggravant.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

- Les propositions K13.005, K13.006, K13.007, K13.010 et 13.014 portent sur l'âge de la retraite.
- Le SEV va prendre en compte cette demande centrale de retraite anticipée, la thématiser lors des futures négociations avec les entreprises dans les diverses branches et soutenir des modèles de retraite anticipée.

4. Décision

accepté

refusé

8 Propositions au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Sous-fédération LPV Comité central
Numéro de proposition	K13.015
Responsable	Manuel Avallone

Décalage du changement d'horaires

1. Proposition

En collaboration avec la division Voyageurs CFF, le SEV s'engage pour le décalage du changement d'horaires.

Un tel décalage ne pouvant se faire qu'au niveau européen, le SEV demande aux CFF de transmettre cette proposition à la Communauté européenne du rail CER dans le but d'avancer le changement d'horaires annuel au week-end du passage à l'horaire d'hiver qui a lieu en automne.

De son côté, le SEV va demander à l'ETF de bien vouloir négocier cette proposition dans le cadre du dialogue social avec la CER.

2. Motif

La période actuelle du changement d'horaires, fixé à la mi-décembre, donc avant les jours de Noël, n'est pas favorable pour le personnel roulant comme pour les passagers.

La fiabilité de la planification des interventions n'est pas donnée et entraîne chaque année de la frustration car les employés ne prennent connaissance que très tardivement de leur tableau de service pour les jours de Noël et du Nouvel-An.

Pour la clientèle qui planifie des voyages en trains durant les jours de fêtes, ce moment n'est pas non plus favorable: Les billets et réservations sont à disposition au plus tôt six semaines avant le changement d'horaires.

La LPV est persuadée que la mesure demandée contribuera à augmenter la satisfaction de la clientèle et des collaborateurs. En plus, la planification et la gestion s'épargneront un week-end de travail d'adaptations.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

- A l'attention de la section Rail de l'ETF

4. Décision

accepté

refusé