



2022

KONGRESS
CONGRÈS
CONGRESSO

Digitaler Kongressordner
Classeur du congrès en format numérique
Classatore digitale del congresso

Contenu

Bienvenue à Berne

Organisation

Ordre du jour

Déroulement

Règlement de séance

Procédure de vote

Elections

Président

La direction syndicale

La présidence du comité

La commission de gestion (CG)

Rapport social 2019 – 2022

Propositions de la commission de gestion (CG) SEV

Textes d'orientation 2022 – 2024

Texte d'orientation Politique contractuelle et syndicale

Texte d'orientation Protection de la santé et sécurité au travail

Texte d'orientation Politique sociale

Texte d'orientation Numérisation

Texte d'orientation Politique des transports

Propositions au congrès

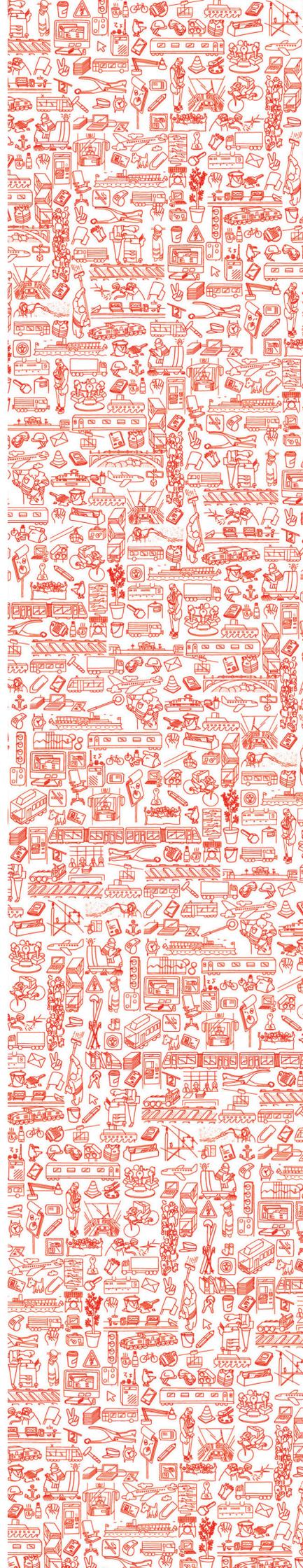
Nouvelles propositions au congrès

Propositions au congrès en suspens à classer

Propositions au congrès en suspens

Propositions au congrès liquidées ou pas appliquées

Formulaire intervention au congrès





SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

1

Bienvenue à Berne

Bienvenue à Berne

Ces deux dernières années n'ont pas été une partie de plaisir pour nous tous. Mais pour vous, personnel du trafic d'agglomération, ferroviaire, de la navigation, des transports touristiques et de l'aviation, la pandémie a été un défi particulièrement difficile à relever. Parce qu'en Suisse on ne peut pas se passer de vous et que nous avons besoin de vous tous les jours, vous avez été très sollicités pendant ces temps difficiles. Et vous avez été confrontés - directement ou indirectement - à des questions qui n'avaient jusqu'alors été discutées qu'en théorie.

Que faire, par exemple, quand les transports publics doivent rester opérationnels, mais que pratiquement plus personne ne les utilise? Ou comment agir si le nombre d'infections progresse et qu'il faut assurer la protection non seulement de la clientèle mais aussi et surtout du personnel? Que faire lorsque soudain les frontières se ferment en Europe et qu'ainsi les correspondances internationales ne peuvent plus être assurées? Comment réagir si des usagers considèrent le port du masque comme une atteinte à leur liberté individuelle et refusent en conséquence de se conformer à l'obligation de s'y soumettre? Vous avez dû faire face à toutes ces questions - et à bien d'autres - dans la réalité quotidienne de la pandémie. Que vous le vouliez ou non. Pratiquement tout ce qui s'est passé ou a été décidé vous a touché directement, vous, le personnel des transports publics. Qu'il s'agisse de votre propre santé en tant que travailleuse et travailleur, de votre quotidien professionnel ou de vos prestations: c'est vous qui vous avez dû appliquer les décisions d'en haut! Et c'est vous aussi qui étiez là alors que presque tout le monde restait à la maison. Je vous en remercie de tout coeur!



En Suisse, on peut dire que nous sommes comblés par les transports publics: le réseau couvre toute la surface et les horaires sont d'une densité impressionnante. Et ce système complexe fonctionne grâce aux nombreuses personnes qui l'exploitent et l'entretiennent. Jour après jour - même pendant la crise.

Ces deux dernières années ont certainement amené des constatations qui méritent d'être débattues. Ces questions se discutent de préférence dans la capitale politique de Suisse. C'est pourquoi je vous souhaite une cordiale bienvenue ici à Berne et vous souhaite un congrès fructueux, ainsi qu'un excellent séjour.

Alec von Graffenried
Maire



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

2 Organisation

Organisation

Bureau du congrès: Isabelle Magrini (téléphone 031 357 57 12)

Titre de transport

Les délégués utiliseront leur abonnement habituel pour se rendre de leur domicile au congrès ainsi que pour le retour. Ceux qui n'en possèdent pas achèteront le titre de transport demi-tarif nécessaire. Celui-ci leur sera remboursé. Les délégués de la sous-fédération PV recevront une carte journalière.

BERNMOBIL

Les transports publics de Berne (BERNMOBIL) offrent la gratuité pour les participants au congrès sur les lignes correspondantes. Il suffit de présenter la carte de congressiste. Celle-ci est jointe aux documents du congrès qui sont envoyés par le secrétariat central SEV aux délégués.

Logement et repas

Nous avons conclu un arrangement avec les hôtels pour la nuitée du 26 au 27 octobre 2022 avec petit déjeuner. Le 27 octobre 2022, tous les participants prendront un repas de midi en commun au Kursaal.

Vous trouverez la carte de congressiste dans le matériel du congrès. Le nom de l'hôtel est indiqué sur cette carte. Veuillez vous rendre à l'hôtel si possible dès votre arrivée ou sinon immédiatement après l'assemblée des délégués.

Dans le cas d'une annulation à court terme (moins de 10 jours avant le congrès), les frais d'hébergement seront refacturés.



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

2 Organisation

Délégués

Le congrès est l'autorité suprême du SEV. Il est constitué de

- 2 délégués pour chacune des sous-fédérations
- 2 délégués par commission. Ils ne doivent pas appartenir à la même sous-fédération.
- autant de délégués des sections qu'il faut pour que le nombre total de 250 délégués soit atteint. Ceux-ci sont attribués aux sous-fédérations et aux sections sans sous-fédération sur la base des cotisations versées (cotisation SEV de base).

Le congrès compte ainsi 250 délégués avec droit de vote.

Autres participants

Les membres et remplaçants du comité, de la direction syndicale et de la commission de gestion SEV, ainsi que les secrétaires syndicaux participent d'office au congrès. Ils ont voix consultative mais ne sont pas éligibles comme délégués (article 14.7 des statuts SEV).

La liste nominative des participants au congrès est distribuée à l'ouverture du congrès.

Salle de congrès

Le congrès a lieu dans l'arena du Kursaal à Berne.

Les délibérations sont traduites simultanément dans les trois langues nationales.

Vestiaire

Un vestiaire surveillé est à disposition (Forum Est). Veuillez ne pas prendre vos vestes ni vos bagages dans la salle Arena, mais les déposer au préalable au vestiaire.



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

2 Organisation

Assemblées des délégué(e)s

Mercredi 26 octobre 2022

Les assemblées des délégués des sous-fédérations se déroulent d'après le propre programme de chaque sous-fédération (article 12 du règlement sur les organisations internes du SEV).

Lieu des réunions

AS	Curling, Berne
BAU	Tramdepot, Berne
LPV	Hôtel Bern, Berne
PV	Löwenberg, Morat
RPV	Restaurant Schmiedstube, Berne (l'AD a eu lieu le 16 mai 2022)
TS	Hôtel Linde, Stettlen bei Bern
VPT	Stiftung Haus des Sports, Ittigen
ZPV	Hôtel Hirschen, Langnau i/E

Liste des hôtels

AS	Moxy Bern Expo, Gardistrasse 4, Berne	031 537 23 00
*BAU	Hôtel BERN, Zeughausgasse 9, Berne	031 329 22 22
	Hôtel Kreuz, Zeughausgasse 41, Berne	031 329 95 95
*LPV	Hôtel BERN, Zeughausgasse 9, Berne	031 329 22 22
	Hôtel Kreuz, Zeughausgasse 41, Berne	031 329 95 95
PV	Centre Löwenberg, Löwenberg 49, Morat	051 285 74 11
*RPV	Hôtel BERN, Zeughausgasse 9, Berne	031 329 22 22
	Hôtel Kreuz, Zeughausgasse 41, Berne	031 329 95 95
TS	Hôtel Linde, Bernstrasse 59, Stettlen b. Bern	031 931 85 86
*VPT	Hôtel Bären, Schauplatzgasse 4, Berne	031 311 33 67
	Hôtel Savoy, Neuengasse 26, Berne	031 328 66 66
*ZPV	Hôtel Hirschen, Dorfstrasse 17, Langnau i/E	034 402 15 17
GATA	Hôtel Kreuz, Zeughausgasse 41, Berne	031 329 95 95

*Sur la carte de congressiste figure l'hôtel attribué.



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

2 Organisation

Indemnités aux congressistes

Selon le règlement sur les indemnités du 1^{er} janvier 2016, étant donné que les repas sont pris en charge par le SEV (repas de midi, du soir et pauses), aucune indemnité ne sera octroyée. Par conséquent, le prix de la carte de congrès resp. un versement en espèces tombe.

Selon le règlement sur les organisations internes et les commissions du SEV, en ce qui concerne les assemblées des délégués, le SEV prend à sa charge tous les frais des délégués pour autant de participants que les sous-fédérations peuvent avoir. Les sous-fédérations sont libres de verser l'indemnité aux délégués ou de leur payer une partie ou l'entier des coûts du repas de midi lors de l'assemblée des délégués.

Les éventuels frais de transport seront remboursés avec l'indemnité pour l'assemblée des délégués par le caissier central ou la caissière centrale avant ou après l'assemblée des délégués du 26 octobre 2022. Les délégués domiciliés à Berne et environs prennent les repas avec les collègues de leur sous-fédération.

Jeudi 27 octobre 2022, le repas de midi est prévu en commun pour l'ensemble des participants au congrès. Le SEV prend à sa charge tous les frais des boissons non alcoolisées.



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

3 Ordre du jour / Déroulement du congrès / Règlement de séance / Procédure de vote

Procédure pour les votations

Règlement de gestion SEV

Article 8 – Organisation du syndicat

8.1 Lors des **votations**, la procédure suivante est valable dans tous les organes du SEV et dans ses organisations internes:

- Chaque délégué et déléguée (resp. chaque membre), à l'exception du comité SEV, ne dispose que d'une voix.
- Sur des affaires qui les concernent personnellement, les intéressés et intéressées ne votent pas.
- En règle générale, la votation se fait à main levée. Elle se fait cependant au bulletin secret sur demande de 10 pour-cent des membres présents ayant droit de vote.
- Lorsqu'une proposition n'est pas contestée, elle est acceptée.
- Si, lors des votations, le résultat est évident, il n'est pas nécessaire de déterminer exactement le nombre de voix – à moins qu'il soit expressément demandé.
- La décision est prise à la majorité absolue des votants (pour autant que les statuts ou les règlements ne prévoient pas une autre règle). Pour le calcul, on ne tient pas compte des abstentions, ni des bulletins nuls et blancs.
- En cas de votation sur plusieurs propositions concernant le même objet, si aucune n'obtient la majorité absolue, celle qui a recueilli le moins de voix est éliminée.
- En cas d'égalité des voix, le président ou la présidente les départage (excepté congrès SEV).
- Des propositions tendant à reconsidérer une décision prise ne sont admises que pendant la même séance. Il faut la majorité des deux tiers.
- L'assemblée vote immédiatement sur les motions d'ordre. Peuvent s'exprimer au maximum un orateur pour et un contre.
- Les propositions présentées occasionnellement à la séance/assemblée ne peuvent être traitées que si les deux tiers des participants avec droit de vote les déclarent urgentes.

8.2 Lors d'**élections**, la procédure suivante est valable dans tous les organes du SEV et dans ses organisations internes:

- Chaque déléguée et délégué (resp. chaque membre), à l'exception du comité SEV, ne dispose que d'une voix.
- L'élection se fait à main levée. Elle se fait cependant au bulletin secret sur demande de 10 pour-cent des ayants-droit au vote.
- Si le résultat est évident, il n'est pas nécessaire de déterminer exactement le nombre de voix – à moins qu'il le soit expressément demandé.
- Lorsqu'il y a le même nombre de candidates ou candidats proposés que de sièges à repourvoir, elles ou ils sont élus tacitement. Sont exclues les élections au congrès SEV.
- S'il y a davantage de candidates ou de candidats que de sièges à repourvoir, les élections ont lieu à la majorité absolue au premier tour, ensuite à la majorité relative des votants et bulletins blancs. Pour le calcul de la majorité absolue, on ne tient pas compte des abstentions, des bulletins nuls et blancs.
- Au deuxième tour, il doit rester au maximum deux fois autant de candidats ou candidates que de sièges à repourvoir, à savoir ceux ou celles qui ont obtenu le nombre le plus élevé de suffrages.
- En cas d'égalité des voix, l'élection est répétée; s'il y a de nouveau égalité des voix, on procède par tirage au sort.
- On ne peut revenir sur des élections.



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

6

Elections

Les bases

Les modalités en matière d'élections reposent sur les chiffres suivants des statuts SEV et du règlement de gestion SEV:

Article 14.1 des statuts SEV : Les tâches du congrès

Elections ou révocations:

- de la présidente ou du président SEV ainsi que de trois vice-présidentes ou vice-présidents au maximum, de l'administratrice ou de l'administrateur des finances, pour une période administrative selon le règlement de gestion SEV (article 17). Ils sont rééligibles.
- de la présidente ou du président du comité SEV et de la vice-présidente ou du vice-président du comité SEV selon l'article 14.4.
- (...)
- de la commission de gestion SEV

Article 14.4 des statuts SEV : La présidence du congrès

La présidence du congrès est constituée de la présidente ou du président et de la vice-présidente ou du vice-président du comité SEV. La période administrative s'étend sur deux ans. Elle peut être prolongée de deux périodes administratives (six ans au total).

Article 12.1 du règlement de gestion SEV : La direction syndicale

La direction syndicale se compose de:

- la présidente ou le président du SEV
- 3 vice-présidentes ou vice-présidents au maximum
- l'administratrice ou l'administrateur des finances

Article 17.1 des statuts SEV : La commission de gestion SEV

La commission de gestion est formée de 5 membres et de 2 membres remplaçants. Ceux-ci sont élus par le congrès pour une période de quatre ans, sur proposition des sous-fédérations et des commissions. Ils sont rééligibles pour une nouvelle période de quatre ans. Les sous-fédérations et les commissions veillent à une représentation équitable des régions linguistiques et des sexes.

Article 17 du règlement de gestion SEV : La période administrative

La période administrative des autorités du SEV dure quatre ans. Une nouvelle période administrative commence le 1er janvier des années 2017, 2021, 2025, 2029, 2033 etc.

1. Election d'une nouvelle présidente ou d'un nouveau président SEV

Suite à la démission de Giorgio Tuti, le congrès SEV doit procéder à l'élection d'une nouvelle présidente ou d'un nouveau président SEV.

Le comité SEV soumet au congrès SEV la candidature suivante:

- Matthias Hartwich

2. Elections générales de la direction syndicale SEV

Pour les autres membres de la direction syndicale SEV, une nouvelle période administrative commence comme stipulé sous l'article 17 du règlement de gestion SEV. Le congrès 2021 ayant été reporté dû à la pandémie, la période administrative a été prolongée d'1 année.

Le comité SEV soumet au congrès SEV les candidatures suivantes:

- Christian Fankhauser, vice-président SEV
- Valérie Solano, vice-présidente SEV
- Aroldo Cambi, administrateur des finances SEV

3. La présidence du comité SEV

La période administrative de la présidence du comité SEV dure deux ans. Elle peut être prolongée de deux périodes administratives (six ans au total). Elle s'étend d'un congrès à l'autre.

En 2019, le congrès a réélu Danilo Tonina (RPV) comme président du comité SEV et Peter Käppler (AS) vice-président du comité SEV. Les deux collègues sont à disposition pour une troisième et dernière période administrative.

Le comité SEV soumet au congrès SEV les candidatures suivantes:

- président du comité SEV: Danilo Tonina
- vice-président du comité SEV: Peter Käppler

4. La commission de gestion (CG) SEV

La durée de la période administrative pour les membres de la CG est de 4 ans. Ils sont rééligibles pour une nouvelle période de quatre ans. Elle va d'un congrès à l'autre.

Cette année, le congrès SEV doit procéder à l'élection d'une part d'un membre ordinaire sortant pour la prochaine période administrative et d'autre part d'un nouveau membre remplaçant, suite à la démission de Harald Führer (ZPV), membre remplaçant à la CG. Les sous-fédérations et les commissions ont été appelées à rechercher des membres remplaçants et à proposer leurs candidatures.

Les candidates et les candidats à la CG proposés en vue de leur élection par le congrès doivent au préalable être confirmés par l'assemblée des délégués de la sous-fédération ou par une instance représentative de la commission. Le congrès est appelé à se prononcer lorsque le nombre de candidats présentés est supérieur au nombre de sièges à repourvoir.

Les candidatures suivantes sont soumises au congrès SEV:

- membre ordinaire: Bruno Senn TS (sortant)
- membre remplaçant: Ilir Xhelili, TS (nouveau)



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

Président SEV



Le comité SEV propose l'élection de:

Matthias Hartwich

Année de naissance 1967

- Depuis 2013, il est Directeur chez IndustriALL Global Union (fédération syndicale internationale), à Genève, responsable du secteur de la Métallurgie (acier et aluminium) et de l'Ingénierie mécanique.

Auparavant, il a également occupé les fonctions de :

- Secrétaire syndical au secrétariat central d'Unia (département de politique contractuelle et d'intérêts: comités d'entreprise européens et travail syndical international, économie et développement durable)
- Formateur indépendant et conseiller en communication et rhétorique, expert externe pour les comités d'entreprise européens (membres CoPe). Activité dans différents domaines et secteurs (métallurgie, mines, bâtiment, construction et industrie chimique)
- Conseiller technique et formateur au comité du syndicat allemand Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU), service Organisation et Participation, avec pour points forts: coordination des comités d'entreprise au niveau fédéral, comités d'entreprise européens dans le secteur du bâtiment et de la construction
- Responsable de district chez IG BAU, association du district de Souabe, gestion et direction d'une association de district et de son team
- Secrétaire syndical chez IG BAU, avec pour points forts: organisation, conseils juridiques, formation pour les membres et les comités d'entreprise



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

SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

6

Elections

Vice-président SEV



Le comité SEV propose la candidature de :

Christian Fankhauser

Année de naissance 1963

- Vice-président SEV et membre de la direction syndi-cale SEV depuis 2019
- Responsable du domaine des ETC
- Secrétaire syndical SEV 2004-2019



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

SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

6

Elections

Vice-présidente SEV



Le comité SEV propose la candidature de :

Valérie Solano

Année de naissance 1967

- Vice-présidente SEV et membre de la direction syndicale SEV depuis le 1.1.22 (élection intérimaire par le comité SEV)
- Responsable du domaine des CFF
- Secrétaire syndicale SEV 2011-2021. Dans cette fonction, responsable du secrétariat régional de Genève et notamment de la section VPT TPG



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

SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

6

Elections

Administrateur des finances SEV



Le comité SEV propose la candidature de :

Aroldo Cambi

Année de naissance 1968

- Administrateur des finances SEV et membre de la direction syndicale SEV depuis 2012
- Membre du conseil de fondation de la Caisse de pensions CFF



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

6

Elections

Président du comité SEV



Le comité SEV propose la candidature de:

Danilo Tonina

Année de naissance 1964

- Membre SEV depuis 1981
- Spécialiste RCP B100 chez CFF Cargo
- Président central de la sous-fédération RPV
- Président de section RPV Winterthur-Schaffhausen
- Membre de la Conférence CCT CFF/CFF Cargo
- Membre du comité SEV depuis 2010
- Vice-président du comité SEV 2013-2017
- Président du comité SEV depuis 2017



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

6

Elections

Vice-président du comité SEV



Le comité SEV propose la candidature de:

Peter Käppler

Année de naissance 1961

- Membre SEV depuis 1978
- Employé CFF 1980-2008
- Président ZPV Schaffhouse 1990-1993
- Président Union syndicale du canton de Schaffhouse 1992-1998
- Conseiller municipal Schaffhouse 2005-2012
- Président central de la sous-fédération AS depuis 2014
- Membre du comité SEV depuis 2014
- Vice-président du comité SEV depuis 2017



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

6

Elections

Commission de gestion (CG) SEV; membre ordinaire



La sous-fédération TS propose la candidature de:

Bruno Senn

Année de naissance 1963

- Membre SEV depuis 1981
- Responsable PP-UHR-MM-LOG-NO-ZAS
- Membre de la section TS Zürich
- Caissier de la section TS Zürich depuis 2010
- Membre remplaçant de la CG SEV 2013-2017
- Membre ordinaire de la CG SEV depuis 2017



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

6

Elections

Commission de gestion (CG) SEV ; membre remplaçant



La sous-fédération TS propose la candidature de:

Ilir Xhelili

Année de naissance 1984

- Membre SEV depuis 2000
- Chef de groupe Immobilier Facility Management REI
- Membre du comité TS Zentralschweiz depuis 2017
- Caissier de la section TS Zentralschweiz depuis 2017



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

Secrétariat central SEV
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

7

Rapport social 2019 – 2022

Le rapport social 2019 – 2022 est à disposition dès le 14 octobre 2022 sur le site internet du SEV :

<https://sev-online.ch/fr/le-sev/kongress/kongress-2022/>

Il est en outre annexé au journal SEV du 14 octobre 2022.



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

8

Proposition de la commission de gestion SEV

Rapport de la commission de gestion SEV à l'attention du congrès 2022 concernant l'examen des comptes SEV

En tant qu'organe syndical, selon l'article 17.3 des statuts SEV les soussignés ont contrôlé les activités du SEV.

C'est en dialoguant avec les collaborateurs du secrétariat central SEV et des secrétariats régionaux, avec la direction syndicale et les membres du comité SEV et en nous basant sur les procès-verbaux et documents de 2019-2021 que nous avons pris connaissance des nombreuses activités du SEV.

Les thèmes principaux portaient entre autres sur la collaboration dans les secrétariats régionaux et au secrétariat central marquée par la pandémie, les affaires du personnel, le travail des organes SEV (comité SEV et direction syndicale SEV) ainsi que sur des dossiers précis.

Nous constatons qu'un bon travail a été effectué dans tous les domaines. Il y a un bon potentiel d'évolution et nous recommandons aux délégués du congrès 2022 d'accepter l'activité de toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs du secrétariat central et des secrétariats régionaux ainsi que de la direction syndicale et du comité SEV.

La CG SEV remercie tous les collègues du comité, de la direction syndicale, du secrétariat central et des secrétariats régionaux pour leur engagement et leur contribution au succès du SEV.

Berne, 27.1.22

La commission de gestion SEV:

- Urs Frank, LPV (président)
- René Läubli, PV (vice-président)
- Diana Oertig, AS (secrétaire)
- Bruno Senn, TS
- Richard Schlegel, RPV
- Reto Brehm, AS (membre remplaçant)
- Harald Führer, ZPV (membre remplaçant)



Secrétariat central SEV
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

Texte d'orientation Politique contractuelle et syndicale

Pour établir une politique contractuelle qui repose sur des bases solides, le SEV s'appuie sur sa politique syndicale. En effet, nous signons et négocions aujourd'hui 76 conventions collectives de travail (CCT) dans le domaine du transport. La CCT CFF par sa taille est centrale et sert de référence dans le domaine du rail, en garantissant notamment le partenariat social. Dans le domaine de la navigation, des bus ou encore dans l'aviation, le SEV impose les conditions standard de la branche. Grâce à cette cohérence contractuelle, notre engagement dans le milieu syndical est décisif au sein de l'Union syndicale suisse (USS) où le SEV est un partenaire respecté et écouté, y compris en matière de stratégie des transports. Par son engagement dans les transports publics, le SEV œuvre pour un service public fort et de qualité.

Le SEV exerce également son influence à la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) : nous devons jouer toutes les possibilités de notre rôle central au cœur de l'Europe afin de ne pas subir la politique de l'UE. Par sa participation active dans les organes de l'ETF, le SEV contribue à marquer les conditions-cadre de la politique des transports européenne. Grâce à cette cohérence et cette opiniâtreté, le SEV est considéré de toutes parts comme l'organisation syndicale la plus grande et la plus puissante du domaine des transports et il peut ainsi user de son influence de manière ciblée.

Des revendications s'appuyant sur les besoins des travailleurs et travailleuses

Dans le cadre de la crise sanitaire, les CCT négociées par le SEV ont été suffisamment robustes pour assurer qu'il n'y ait pas de détériorations des conditions salariales et de travail. Après plus de dix ans d'absence, le retour de l'inflation crée une situation inédite. Nous devons éviter toute perte du pouvoir d'achat et exiger une compensation du renchérissement. Dans ses négociations, le SEV s'appuie sur les demandes de ses membres pour intervenir dans les entreprises et ce sont eux et elles qui valident les résultats des négociations.

Par cette politique solide et cohérente de consultation de la base, le SEV poursuit sa politique de revendication en lien avec les changements intervenus dans le monde du travail suite à la crise du coronavirus en intégrant, notamment, les conditions-cadre du travail à distance (télétravail) dans les CCT.

Le SEV s'engage depuis plusieurs années, dans le cadre des CCT traditionnelles, en faveur de thèmes tels que les cas de maladie et d'aptitude professionnelle. Nous avons sensibilisé les employeurs, mais sans solution concertée nous devons élargir et promouvoir nos

propositions. Il nous faut, entre autres, pousser des solutions en cas d'inaptitude professionnelle liée à un poste de travail et de numérisation ou d'automatisation du travail. Des solutions en termes de formation continue et de retraite anticipée figurent parmi nos objectifs prioritaires.

De nouvelles stratégies pour gagner des nouveaux membres

Le SEV, les sous-fédérations et les sections développent des stratégies concrètes pour que les revendications et les demandes des jeunes, des femmes et des migrant-e-s soient prises en compte. Le SEV doit être particulièrement attentif aux jeunes et aux femmes qui représentent l'avenir du syndicat. Dans cette perspective, les jeunes et les femmes sont inclus le plus tôt possible dans le travail syndical. Sous l'impulsion des plus jeunes travailleurs et travailleuses, les CCT assimilent et encadrent de nouveaux modèles de travail prenant en compte le temps partiel, une meilleure conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle, ainsi qu'une modulation des carrières (changer son taux de travail selon les événements de sa vie privée).

Renforcer le taux d'organisation pour maintenir la qualité des CCT

Même si le SEV possède un taux d'organisation élevé, il s'agit de le renforcer afin de nous permettre de repousser certaines détériorations des conditions de travail et surtout d'obtenir des améliorations dans les CCT.

Pour maintenir sa force, le SEV doit inverser l'érosion de l'effectif des membres. 2021 a marqué un tournant avec une augmentation du nombre de nouveaux membres. Une hausse qui s'est poursuivie en 2022. Afin de poursuivre sur cette voie, le SEV a mis en place en 2022 une nouvelle stratégie de recrutement qu'il s'agit de déployer dans toutes les entreprises.

Nous allons consolider et déployer nos efforts, notamment aux CFF. En effet, les départs en retraites vont signifier un renouvellement et un rajeunissement des travailleurs. Le SEV doit être là pour leur rappeler que les conditions de travail sont un héritage et que leur engagement est primordial. Le SEV place au centre des préoccupations des sous-fédérations et des sections un travail de recrutement des membres rigoureux et systématique. Bien entendu, l'encadrement des membres existants ne doit pas être négligé, y compris en valorisant le fait de rester membre à la retraite.

Le recrutement des membres par des actions spécifiques, le renforcement du réseau des personnes de confiance se fait par la présence conséquente du SEV sur le terrain grâce aux visites dans la surface, mais également grâce à la qualité des prestations offertes tant au niveau collectif qu'individuel.



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

Texte d'orientation Protection de la santé et sécurité au travail

En janvier 2020, à peine un peu plus de 6 mois après notre dernier congrès, le monde entrait en crise pandémique, due au coronavirus. Depuis plus de deux ans, cette crise met à rude épreuve le personnel des transports publics, qui n'a pourtant jamais cessé de fournir ses prestations au service de la population. Dans un tel contexte, marqué par la sidération tout d'abord, puis par les incertitudes, les contraintes et les charges émotionnelles, physiques et psychiques, les règles de protection de la santé et la sécurité au travail ont revêtu une importance qu'elles n'avaient encore jamais eues auparavant. En outre les formes de travail adaptées à la situation pandémique, comme le télétravail ou les visio-conférences ne sauraient être exclues du champ d'application des normes légales et contractuelles en la matière. Bien au contraire !

La pandémie : conséquences sur la protection de la santé et la sécurité au travail

Pour commencer, un bref rappel : selon l'article 6 de la Loi sur le travail et l'article 27a de l'Ordonnance 3 COVID-19, les employeurs sont tenus d'assurer la protection de la santé de leurs employés et l'application des mesures de prévention sur le lieu de travail. Ils doivent donc prendre toutes les mesures appropriées qui sont raisonnables compte tenu des conditions techniques et économiques de l'entreprise. Le SEV veille à une égalité de traitement devant les solutions de protection qui sont élaborées en fonction des risques en respectant le principe STOP.

Le principe STOP est composé de quatre éléments : S pour Substitution, T pour mesures techniques, O pour mesures organisationnelles et P pour mesures de protection individuelle :

1. rendre possible la distance nécessaire pour éviter les contaminations (par exemple grâce au télétravail) ;
2. lorsque ce n'est pas possible, mettre en place des barrières techniques, comme d'écarter les postes de travail, des panneaux de séparation, etc. ;
3. lorsque ce n'est pas possible, prendre des mesures organisationnelles, comme de diviser les équipes sur place ;
4. lorsque ce n'est pas possible, prévoir des protections individuelles : vêtements de protection, masques, gants, etc.

Pour la **protection du personnel vulnérable**, le SEV demande que les mesures spéciales soient prolongées et qu'elles ne soient pas levées sans un délai de transition suffisamment

long. En outre, les partenaires sociaux devront être consultés en cas de modifications futures des règles de protection.

Pour le **télétravail**, qu'il soit obligatoire ou volontaire, le SEV demande que le personnel bénéficie de conditions de travail respectant les principes de l'ergonomie et de l'hygiène. En cas de télétravail obligatoire, le personnel concerné doit en outre bénéficier d'un soutien financier adéquat pour l'équipement mobilier et informatique.

Afin de lui permettre d'exercer ses activités en télétravail dans le respect des règles d'hygiène et de santé au travail, **les employeurs doivent informer le personnel** de manière complète sur les règles de santé/sécurité, la durée du travail, sa notation et son organisation, sur leur droit à la déconnexion, sur les mesures prévues pour les échanges au sein des teams et sur la protection des données et les mesures en cas de dérangements.

Pour le personnel du secteur opérationnel qui effectue des mandats à l'étranger (trafic international) et qui doit respecter les exigences sanitaires des pays concernés, le temps nécessaire pour remplir ces conditions doit être entièrement pris en compte comme temps de travail. En outre, les mesures de protection de la santé doivent être définies de manière à ce qu'elles s'appliquent aussi bien aux voyageurs qu'au personnel. Ces mesures de protection du personnel sont prioritaires et doivent primer sur les éventuelles considérations économiques des entreprises.

Une solution de branche pour les personnes atteintes dans leur santé

La pénibilité des métiers de la branche des TP a des conséquences sur la santé. Le SEV demande qu'une **solution de branche pour la formation continue, la réinsertion et les reconversions professionnelles** du personnel concerné soit négociée. Et il faut absolument que cette solution donne aux personnes touchées une **garantie de l'emploi**, à l'image de ce qui se pratique aux CFF.

Dans les petites ETC, il est difficile de trouver des solutions de reclassement interne. D'où l'idée de chercher une solution à un niveau plus large. Un « **pool d'emploi** », par exemple, pourrait être créé au niveau régional. Pour les mesures en matière de formation, de perfectionnement, de transfert ou de reconversion, la solution se situe au niveau national avec la création d'un **fonds paritaire pour la branche des transports publics**. L'idée de base serait un financement tri ou quadripartite impliquant les employeurs, les salarié-e-s, les assureurs (AI, SUVA) et pourquoi pas les collectivités publiques.

Santé à la place de travail

Après 2010 et 2018, le SEV a mené en début d'année 2022 un nouveau **sondage portant sur l'évolution des conditions de travail et de l'état de santé des conducteurs et conductrices de bus**. Cette année, les syndicats SSP et leurs sections urbaines alémaniques et Syndicom, qui regroupe les chauffeurs de Car postal, se sont joints à nous pour que les résultats soient encore plus pertinents et représentatifs de l'ensemble de la branche.

Une fois les résultats recueillis, ils ont été – autre nouveauté – analysés par Unisanté (Université Lausanne), ce qui permettra de donner à ce sondage une valeur scientifique interprétable statistiquement.

La préservation de la santé à la place de travail reste une responsabilité primordiale des entreprises. Le SEV continue de s'engager afin de faire figurer ces principes dans chaque CCT et pour que les réalisations concrètes suivent le mouvement. Il ne s'agit pas seulement des

questions des postes de travail, mais aussi de l'aménagement de locaux de pauses et/ou de repos, de la lutte contre le stress et les pressions psychiques dues à l'accessibilité permanente (téléphones portables), la promotion de l'égalité et la protection contre toutes discriminations.



Texte d'orientation Politique sociale

Le SEV attache une importance primordiale aux questions des assurances sociales. L'Etat social constitue le fondement de notre société, il permet une répartition des richesses de manière plus équilibrée et une juste rétribution de la productivité supportée par les travailleurs. Aux yeux du SEV, la dérégulation constitue une régression sociale et aboutit à une montée des inégalités. Enfin, le pacte entre générations et la solidarité sociale sont un lien qui doit être soigné et entretenu dans le cadre des entreprises.

Au-delà des CCT, le SEV porte les revendications issues du terrain

Lorsque les conditions de santé individuelles ne permettent plus à certains d'exercer leur métier, c'est le cas particulièrement pour le personnel de conduite, le SEV recherche une « solution de branche » et tente de convaincre l'ensemble des entreprises de transports d'envisager le financement d'une retraite anticipée. Le SEV se bat pour que les jeunes qui arrivent sur le marché du travail disposent des mêmes conditions de travail et de retraite que leurs aînés. Afin que la transition appelée par la numérisation et le changement climatique soit équitable, elle doit se faire avec la participation des travailleurs et travailleuses. Pour remplacer les emplois qui disparaissent, des emplois décents et de qualité doivent être créés. Le SEV s'engage fortement dans ce développement.

Des primes d'assurance maladie abordables pour tous

Les augmentations régulières des primes d'assurance maladie menacent le pouvoir d'achat des salarié-e-s. Le SEV doit s'engager fortement aux côtés de l'USS afin de trouver une solution qui soulage et améliore la situation de tous les ménages.

Combattre l'érosion des systèmes de retraite

Pour de nombreuses personnes, le système des retraites basé sur deux piliers ne permet plus d'assurer un revenu décent après une vie de travail. La promesse de l'AVS n'est plus tenue, pire, elle est attaquée. Le SEV pèse cependant de tout son poids pour influencer le cours des choses. Dans le cadre de l'USS, le SEV participe au renforcement de l'AVS : en s'opposant, avec le référendum AVS 21, à ce que les retraites des femmes soient préritées puis, plus largement, avec son initiative pour une 13^{ème} rente, en améliorant la capacité financière des plus pauvres – dont les femmes – à la retraite. Conséquence logique, l'initiative «Renforcer l'AVS avec les bénéficiaires de la Banque nationale» vient assurer le financement à long terme de l'assurance la plus égalitaire de notre système d'assurances sociales. Le SEV s'en-

gage pleinement et largement dans cette « bataille des retraites » : nous ne pouvons pas délaissier la promesse qui constitue le fondement de l'AVS, une assurance pour garantir un revenu approprié aux personnes âgées.

2e pilier

Depuis des années, les rentes des caisses de pensions sont à la baisse. Le système de financement du 2ème pilier se base sur le principe de capitalisation. Cela signifie que l'on ne peut compter que sur les rendements des marchés des capitaux pour garantir les prestations. Durant les dernières années, les assuré-e-s ont subi des réductions de rentes à cause des taux d'intérêt très bas. Dans le meilleur des cas, nous avons pu obtenir des mesures d'atténuation. La progression vers le bas des taux de conversion devrait toucher à sa fin. D'une part, dans la plupart des caisses de pensions avec une stratégie de placement équilibrée, il y a eu des rendements moyens très satisfaisants de l'ordre de 5% durant les 10 dernières années et d'autre part nous devons nous attendre à une inflation, ce qui fera remonter les taux d'intérêts.

Les caisses de pensions qui ont pu réaliser de bonnes opérations se trouvent actuellement dans une situation confortable et affichent un taux de couverture de plus de 110%. La situation générale a donc évolué positivement, ceci apparaît très clairement. D'autre part, les taux de conversion qui sont descendus très bas ont eu un impact positif sur les comptes de résultat. Par contre les assuré-e-s en ont payé le prix fort, sous la forme de taux d'intérêts très bas pour les actifs et actives et de rentes moins élevées pour les nouveaux et nouvelles retraité-e-s. Dans de nombreux cas, ils ont également dû assumer des contributions d'assainissement, conséquence de stratégies de placement téméraires.

La nouvelle conjoncture doit maintenant permettre aux assuré-e-s de participer à l'évolution positive, sous forme de versements complémentaires vu les bons taux de couverture, ou de participations plus élevées en cas de performances boursières fructueuses. Finalement, les caisses de pensions doivent aussi assumer leurs responsabilités sociales et écologiques dans leur manière de gérer leurs portefeuilles. Les investissements doivent être durables et répondre aux besoins éthiques.

Revendications pour l'AVS

- Maintien de l'âge de la retraite à 64/65 ans
- Soutien du projet d'initiative pour l'introduction d'une 13ème rente AVS

Revendications pour le 2ème pilier

- Amélioration de la protection sociale des femmes dans le 2ème pilier
- Amélioration de la protection sociale des personnes âgées au chômage : afin qu'elles puissent rester dans la caisse de pensions en cas de perte du poste de travail dès 58 ans
- Meilleure situation des employé-e-s à temps partiel dans le 2ème pilier via la baisse, voire même la suppression des déductions de coordination
- Introduction de modèles de participation permettant, en cas de situation financière saine des caisses de pensions, des taux d'intérêt et des rentes systématiquement élevés
- Application systématique des critères de durabilité ESG (environnementaux, sociaux et de gouvernance).



Texte d'orientation Numérisation

La numérisation - une chance pour les employé-e-s

Le SEV porte globalement un regard positif sur l'évolution digitale. C'est néanmoins à la technique d'être au service des employé-e-s et non le contraire. Avec l'automatisation et la numérisation, certaines activités disparaissent, engendrant naturellement des incertitudes et des craintes. Les personnes concernées ont besoin de savoir qu'elles ne perdront pas pour autant leur emploi, mais que de nouvelles perspectives s'offriront à elles. Les entreprises doivent également prendre au sérieux leurs responsabilités sociales et éthiques vis-à-vis de la Confédération et de leurs clients. Sur ce point et concernant la contribution du personnel aux gains de productivité générés par la numérisation, il faut trouver des solutions pour tous.

Beaucoup de modèles de travail dans un monde vastement numérisé conduisent à des rapports de travail plus flous, à une plus grande responsabilité à charge des employé-e-s, à moins de sécurité vis-à-vis du salaire et de la prévoyance professionnelle, à des attentes de prestations plus élevées, à plus de flexibilité liée à la place, au temps et au contenu du travail, ainsi qu'à des suppressions de postes et des transferts de lieux de travail. Il faut envisager une réduction du temps de travail pour compenser cette intensification des exigences envers le personnel.

Une solution de branche est nécessaire

L'avenir des transports publics implique de grands défis. L'évolution démographique et la rapidité avec laquelle les changements se succèdent prouvent combien il est nécessaire de tout mettre en oeuvre pour garder le plus grand nombre de personnes possible dans le monde du travail. Pour les travailleuses et travailleurs, il ne s'agit pas seulement de se montrer à la hauteur professionnellement, mais aussi de faire preuve de compétences sociales et personnelles afin de remplir les exigences du travail quotidien tout en restant en bonne santé. Différentes recherches et enquêtes montrent cependant que l'augmentation du stress psychosocial a des répercussions négatives.

Il est dans l'intérêt des entreprises et des travailleuses et travailleurs que le plus grand nombre possible de personnes puissent rester dans leur entreprise ou dans d'autres de la branche, grâce à des mesures en matière de formation.

Le SEV s'est fixé comme objectif de trouver une solution de branche viable en collaborant avec les entreprises, surtout pour les personnes en incapacité professionnelle et/ou de

travail, celles dont le poste est menacé par des mutations structurelles et celles qui ne sont pas à même de suivre l'évolution numérique.

Possibilités d'améliorer ses compétences professionnelles

Les entreprises ne doivent pas seulement se préoccuper de leur propre évolution, elles ont également le devoir de veiller à ce que leur personnel puisse suivre cette évolution et lui en donner les moyens. De nouveaux profils professionnels voient le jour, d'autres changent 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. Il faut néanmoins tenir compte du fait que toutes et tous les employé-e-s ne disposent pas des prérequis nécessaires à l'utilisation d'outils de formation numériques. Dans un tel contexte, la prise en compte des compétences acquises dans la pratique et la reconnaissance des certificats étrangers gagnent en importance.

Introduction ou adaptation de nouveaux outils de travail numériques

Lors de l'introduction ou de l'adaptation des outils de travail numériques, le personnel doit être impliqué dès que possible. Il faut prévoir suffisamment de temps de travail pour que le personnel reste à jour et l'utilisation éventuelle d'équipements privés doit être indemnisée. En plus, dans le quotidien professionnel, il est nécessaire d'avoir une personne de contact atteignable rapidement en cas de problèmes.

Renouvellement des conventions collectives de travail

Le SEV demande qu'il y ait dans les CCT des conditions-cadre définissant les conditions d'engagement standard en ce qui concerne la protection salariale, la prévention contre les maladies physiques et psychiques et la manière de les traiter, ainsi que les interruptions de travail de longue durée et la réinsertion professionnelle. Par ailleurs, les contrats doivent contenir des dispositions contre la perte d'emploi due à la numérisation.

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 vie professionnelle et vie privée. Afin que cela puisse vraiment être le cas, il s'agit d'introduire des modèles de temps de travail adaptés et de mettre à disposition les outils techniques nécessaires pour effectuer les différentes tâches dans les divers lieux, Il faut en particulier régler clairement la limite entre la disponibilité, le temps de travail et le temps de loisir, ainsi que l'utilisation privée de l'infrastructure professionnelle.

Flux d'informations et droit de ne pas être joignable

Les collaborateurs et collaboratrices reçoivent des informations et des demandes de leur employeur par tous les canaux analogiques et numériques possibles, jusqu'aux médias sociaux. Les entreprises doivent définir clairement quelles informations doivent et peuvent être communiquées et sur quels canaux. Afin de diminuer la quantité débordante d'informations, la devise «moins, c'est mieux» doit être appliquée. De plus, de manière générale et lors de changements dans la planification des engagements, les entreprises doivent prendre en compte que le personnel a le «droit de ne pas être joignable» durant ses loisirs.

Garantie de la protection des données

Dans les processus automatisés du monde professionnel numérique, les employé-e-s livrent d'énormes quantités 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 de ces données représente dès lors un grand défi. Il faut donner à la collaboratrice ou au collaborateur le droit d'accéder et de contrôler 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.

Conditions pour le télétravail

Le télétravail a fait ses preuves pendant la période de lutte contre la pandémie. A l'avenir également, il sera davantage utilisé qu'auparavant. En outre, le télétravail facultatif et bien réglementé est souvent bien accepté. Mais dans la réalité, il y a parfois une surveillance qui s'établit; une confusion entre vie privée et professionnelle et d'autres risques psycho-sociaux peuvent survenir. C'est pourquoi, il est important de préciser que la législation sur le travail s'applique indépendamment du lieu où l'on se trouve, donc également pour le télétravail. En dehors de la période de pandémie, les solutions de télétravail doivent tenir compte des besoins des employé-e-s.

Lien entre le syndicat et le personnel

En raison de la pandémie, la question se pose pour les RH mais aussi les supérieurs de savoir comment maintenir le contact avec le personnel de la meilleure façon, alors que celui-ci travaille depuis la maison de manière décentralisée et à des heures différentes. Les syndicats sont également confrontés à ce défi et ont donc besoin d'un droit d'accès virtuel à l'entreprise. Les partenaires sociaux devront définir ensemble et en temps voulu sous quelle forme, en respectant la protection des données.



Texte d'orientation Politique des transports

Les transports publics font partie de la solution au problème du climat

Les cris d'alarme du Conseil mondial du climat sont extrêmement pressants. C'est pourquoi la Suisse s'est elle aussi engagée à atteindre la neutralité climatique d'ici 2050. Les transports vont jouer un rôle essentiel pour atteindre cet objectif. En effet, le secteur des transports est responsable à lui seul de 40% des émissions CO2 enregistrées en Suisse et d'environ un tiers de la consommation totale d'énergie.

Le changement climatique est le projet d'avenir collectif qui ne peut être mis en œuvre efficacement que s'il est négocié de manière collective et démocratique. Le point fort doit être le renforcement du service public. Le changement climatique sera couronné de succès uniquement s'il prend en compte l'intérêt général et ne pénalise pas les personnes aux revenus et rentes faibles ou moyennes. Il faut des objectifs ambitieux, applicables socialement.

Celui qui a des objectifs peut et doit assumer sa position et, le cas échéant, introduire d'autres mesures ou débloquer les fonds nécessaires si les chiffres n'évoluent pas suffisamment dans la bonne direction. Le SEV demande dès lors que d'ici 2050 la part du trafic voyageurs dans les transports publics s'élève à 50% du volume total et que la part du rail dans l'ensemble du transport d'import-export et dans le trafic intérieur des marchandises double d'ici 2050. Des mesures sont également prévues pour le transport aérien. Comme par exemple l'obligation de prévoir une part de carburants d'aviation renouvelables et d'augmenter la part des projets de protection de l'environnement du financement spécial pour les transports aériens à plus de 25% des recettes.

L'évolution démographique représente un grand défi pour les entreprises

Jusqu'en 2035, de nombreux collaborateurs des transports publics partiront à la retraite. Par ailleurs, la fluctuation naturelle ne va pas diminuer. Cela signifie que, dans les prochaines 15 années, plus de 40% des collaborateurs et collaboratrices devront être remplacé-e-s. Citons l'exemple des CFF : d'ici 2035, environ 11'300 personnes atteindront l'âge de la retraite. Le SEV est convaincu que si les entreprises de transport public veulent compenser cette pénurie de personnel, elles se doivent d'être des employeurs attrayants offrant des conditions de travail sociales, des possibilités de formation et de perfectionnement ainsi que des salaires équitables. Par ailleurs, elles doivent également trouver des solutions pour pallier la perte de savoir-faire.

L'Europe mise sur la promotion des femmes

La signature de l'accord Women in Rail à l'échelle européenne est un jalon important pour améliorer les conditions de travail et d'engagement des femmes en favorisant l'égalité et augmenter la proportion de femmes dans le secteur ferroviaire. Concrètement, les femmes doivent obtenir de meilleures conditions. Notamment grâce à des salaires équitables, en mettant l'accent sur la santé et la sécurité au travail, la promotion de carrière et la prévention contre le harcèlement sexuel. Le SEV, qui a participé activement à cet accord, surveillera de près sa mise en œuvre et prendra des contre-mesures si nécessaire.

Continuer dans cette voie et évoluer

Coopération au lieu de concurrence

Les transports publics sont un succès de longue date de la Suisse et ils sont renommés dans toute l'Europe. Le SEV se réjouit qu'une prise de conscience se soit imposée: dans notre système actuel, la clé de ce succès réside dans la coopération étroite au lieu d'une concurrence malsaine (aussi pour le trafic voyageurs international transfrontalier). Les piliers centraux de ce système sont les suivants: 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.

Conditions-cadre dignes de protection

Les conditions-cadres actuelles doivent impérativement être maintenues, notamment l'interdiction de cabotage, l'interdiction de circuler le dimanche et la nuit, ainsi que la redevance sur le trafic des poids-lourds liée aux prestations (RPLP).

Service public

Les TP ont prouvé qu'ils fonctionnent de façon fiable aussi en période de crise et qu'ils peuvent maintenir une offre de base du service public importante pour le pays. C'est primordial, car la réduction de l'offre dans les TP peut avoir de graves conséquences dans différents domaines de la vie et de l'économie.

Le trafic marchandises doit être régi comme un service public

En cessant de nous focaliser sur l'autonomie financière prescrite par la loi pour le trafic marchandises et en nous centrant plutôt sur l'extension de la part du rail, nous pourrions faire sérieusement bouger les choses en matière de trafic marchandises. Pour esquisser un transport ferroviaire des marchandises porteur d'avenir, il faut une desserte de base par rail suffisante sur l'ensemble du territoire. Ceci permettra au trafic marchandises d'être considéré comme partie intégrante du service public et de bénéficier à ce titre, si nécessaire, des deniers publics.

Pas de mise au concours dans l'offre de transport actuelle et interdiction d'externaliser à des sous-traitants

La concurrence des idées, souvent glorifiée, n'est malheureusement, dans le domaine des bus aussi, qu'une concurrence des coûts, qui se fait au détriment des conditions d'emploi. L'externalisation à des sous-traitants suit le même exemple. Le SEV s'engage donc fondamentalement contre des mises au concours dans l'offre de transport actuelle.

Les cantons doivent assumer leur responsabilité sociale et créer des standards minimaux tels que l'interdiction d'externaliser à des sous-traitants. En outre, pour les appels d'offres, les critères d'adjudication doivent garantir que seuls peuvent être pris en compte les prestataires qui ont une CCT ou ceux qui sont prêts à en conclure une avec un syndicat bien établi.

Le SEV s'investit

De bonnes conditions-cadres politiques pour les transports constituent le terreau nécessaire à des conditions d'engagement et de travail équitables pour le personnel des transports. Le SEV s'engage pour que les revendications des collaboratrices et collaborateurs sur ces questions soient transmises et prises en considération à tous les niveaux. Il soigne constamment ses relations avec les autres organisations, les autorités, les leaders d'opinions des transports publics, les membres du Parlement suisse et l'ETF.



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Sous-fédération VPT
Numéro de proposition	K22.001
Responsable	Centre de compétences Temps de travail (Christian Fankhauser)

Meilleures conditions de travail

1. Proposition

1. La durée des tours de service ne doit pas dépasser 10 heures. Des exceptions peuvent être autorisées dans le cadre d'une activité touristique ou saisonnière.
2. Tous les employés des transports publics doivent pouvoir bénéficier d'une semaine de travail de 5 jours, c'est-à-dire d'au moins 115 jours libres par an.
 - a. Les entreprises sont tenues d'offrir un temps de travail quotidien moyen correspondant à la semaine de 5 jours.
3. Selon la LDT, le temps de repos est de 12 heures au minimum. **La réduction du temps de repos à 9 heures doit disparaître.** L'ordonnance peut autoriser sous certaines conditions l'abaissement à 11 heures au minimum avec le consentement des travailleurs ou de leurs représentants
 - b. Le temps de déplacement entre les diverses prises de service doit être pris en compte dans le calcul du temps de travail.

Conclusion :

Nous demandons au SEV d'intervenir auprès des entreprises de transport concessionnaires (ETC) pour que ces trois points soient inclus dans les conventions collectives de travail et les règlements ou statuts.

2. Motivation

Nous constatons que les conditions de travail sont de plus en plus difficiles. Les dirigeants des entreprises de transport public prêtent de moins en moins attention à la charge de travail et surtout au temps de repos. Lors des discussions avec nos collègues dans les salles de pause, ce sont précisément ces aspects « charge de travail » et « temps de repos » qui sont régulièrement abordés. Cette motion vise à améliorer la qualité de vie des employés des transports publics et surtout leur santé.

Mais cette demande augmente également l'attractivité des métiers en tant qu'employeur pour les entreprises de transport dans le secteur du transport régulier concessionné. Enfin, elle réduit le nombre de jours de maladie qui, selon nos directions, engendrent des coûts élevés.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

4. Décision

- accepté
- refusé



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Sous-fédération VPT
Numéro de proposition	K22.002
Responsable	Daniela Lehmann

Défense des transports publics régionaux à faible taux de rentabilité

1. Proposition

Nous exigeons que la Confédération revienne sur sa motivation de transfert de charges entre la Confédération et les cantons afin de maintenir nos transports publics qui font partie du patrimoine national et sont enviés dans le monde entier.

Alors que l'on peut constater les effets de la crise climatique sur notre pays et que nous devrions abaisser le taux de CO₂, il est aberrant de voir des lignes ferroviaires existantes menacées de fermeture pour des raisons financières car ces lignes font partie de la solution écologique à long terme. Il faut très peu d'énergie pour déplacer un train et le matériel roulant a une longue durée de vie.

Les économies faites par la Confédération sur la base de ces décisions sont un très mauvais calcul pour l'avenir de la mobilité de la Suisse et un signal négatif pour les générations futures.

Conclusion :

C'est pourquoi nous demandons au SEV d'intervenir et de faire campagne, afin que la Confédération revienne sur sa position de financement des transports publics régionaux à faible taux de rentabilité.

2. Motivation

Depuis la sortie de l'**Ordonnance sur l'indemnisation du trafic régional de voyageurs 745.16** en 2009 et de la **Directive sur la rentabilité minimale dans le trafic régional de voyageurs** en 2020, la pression sur les transports publics à faible taux de rentabilité va augmenter fortement et il est évident que des villages ne seront plus desservis dans un futur proche alors que le rôle de l'Etat et de son service public est de desservir toutes les régions sans calcul de rentabilité.

L'OFT a fixé deux catégories pour le taux de rentabilité minimum (DCC). Le premier taux est fixé à 10% et s'applique à la desserte de base pour les lignes avec moins de 18 paires de

courses par jour. Le deuxième taux est de 20% et concerne tous les transports publics, que ce soit les transports à câbles, les bateaux, les bus ou les chemins de fer.

Si une ligne de transport public n'atteint pas le taux de rentabilité souhaité par l'OFT, celui-ci fixe une convention d'objectifs avec le canton et l'entreprise concernée afin d'améliorer ce taux de rentabilité. Et si le taux de rentabilité ne remonte pas, la Confédération peut se retirer du financement de la ligne concernée.

Pour les lignes ferroviaires, si le taux de rentabilité est inférieur à 30%, les commanditaires doivent vérifier si des offres alternatives seraient réalisables avec un meilleur rapport coût-utilité en tenant compte des coûts du tronçon concerné, de la fréquentation aux heures de pointe et de la qualité de la desserte.

Si la Confédération décide de ne plus financer les lignes à faible taux de rentabilité, les cantons devront assumer ces charges financières à leurs propres frais. Malheureusement, la situation financière de certains cantons n'est pas autant bonne que celle de la Confédération qui se porte très bien. Il est dommageable de voir que ce transfert de charges entre la Confédération et les cantons risque de faire perdre du travail à nos collègues et que des villages décentrés puissent se retrouver sans transports publics.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

4. Décision

- accepté
- refusé



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Comité et direction syndicale SEV
Numéro de proposition	K22.003
Responsable	Comité et direction syndicale SEV

Modification du rythme du congrès et mise en place d'une assemblée des délégués SEV

1. Proposition

Le comité et la direction syndicale SEV proposent au congrès SEV du 27.10.22 de modifier le rythme du congrès qui se déroule actuellement tous les deux ans et d'organiser dès le 1.1.25 **un congrès de deux jours tous les 4 ans.**

Durant les années sans congrès, en règle générale au moins une fois par année **une assemblée des délégués SEV** sera organisée.

Le congrès SEV charge le comité et la direction syndicale SEV de mettre ceci en place jusqu'au prochain congrès.

2. Motivation

Lors du congrès 2009 le SEV a été réorganisé, resp. les organes syndicaux du comité directeur, du comité fédératif et du congrès ont été redéfinis et restructurés. Il a été décidé que:

- le SEV se nommerait à l'avenir en allemand «Gewerkschaft des Verkehrspersonals», s'éloignant ainsi d'une fédération pour s'identifier à un syndicat
- la direction syndicale se composerait du président ou de la présidente et de deux vice-président-e-s, ainsi que de l'administrateur ou de l'administratrice des finances
- le comité SEV se composerait des président-e-s centraux et d'un membre par sous-fédération, ainsi que d'un membre pour chaque commission: de jeunesse, des femmes et de la migration. Le rythme des séances a aussi été revu.
- Le congrès aurait lieu tous les 2 ans, en alternant un congrès d'un jour et un congrès de deux jours.

Depuis, 13 années se sont écoulées et nous avons pu faire nos expériences et constater que le bilan en ce qui concerne le comité (organe stratégique) et la direction syndicale (organe opératif) est absolument positif, et que ce serait une bonne chose de faire quelques réflexions concernant le rythme d'un congrès tous les deux ans.

Il y a plusieurs bonnes raisons qui parlent en faveur d'un passage d'un congrès tous les deux ans à un congrès tous les quatre ans – avec la **création d'une nouvelle assemblée des délégués** siégeant les années sans congrès, en règle générale une fois par année. Grâce à cela, la démocratie au SEV ne sera pas mise en péril, bien au contraire.

Voici quelques raisons ci-après (la liste n'est pas exhaustive):

- Parmi les grands syndicats, le SEV est aujourd'hui le seul à avoir encore un congrès tous les deux ans. Tous les autres syndicats sont passés depuis longtemps à un congrès tous les quatre ans. Le motif est non seulement syndical mais aussi politique. Les propositions au congrès, les textes d'orientation, les jalons stratégiques et les projets politiques sont en règle générale ainsi faits que l'on ne peut presque pas présenter de résultat en moins de deux ans. Cet état de fait frustre très souvent les collègues qui constatent que par exemple leur proposition n'a pas pu être appliquée dans ce laps de temps trop bref. Avec les textes d'orientation (ex. politique des transports: la campagne pour une réduction de la durée du travail) la situation est très similaire et il en va de même pour nos projets politiques (ex. politique des transports: pour une coopération et contre la concurrence).
- Avec un rythme de congrès tous les quatre ans, nos congrès pourraient se calquer sur les périodes administratives (par ex. les membres de la direction syndicale sont élus tous les quatre ans) et aussi sur l'Union syndicale suisse (USS), dont le congrès se déroule également tous les quatre ans.
- Les congrès d'une journée sont trop courts pour mener sérieusement des débats dignes d'un congrès sur des thèmes fondamentaux (c'est une constatation faite de toutes parts depuis l'introduction du congrès d'un jour). Et ils sont surtout trop courts si, en plus des thèmes avec un contenu concret, il faut encore procéder aux élections, aux élections complémentaires, aux prises de congé, et aux thèmes statutaires.
- On ne va certainement pas envisager sérieusement de revenir à un congrès de deux jours tous les deux ans et l'élément de la convivialité et de l'événement festif que représente un congrès joue aussi un rôle. On entend très souvent que les gens n'aiment pas se déplacer pour un seul jour de congrès.
- Et dernier point mais pas le moindre, il y a encore l'aspect financier: les économies réalisées avec l'organisation d'un congrès de deux jours tous les quatre ans est d'env. CHF 150'000 net (donc après déduction des frais de mise sur pied et d'organisation des assemblées des délégués les années sans congrès). Ce montant – considérable aussi pour le SEV – pourrait être utilisé de manière plus efficace pour nos membres.

3. **Prise de position**

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

4. **Décision**

- accepté
- refusé



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Commission des femmes SEV
Numéro de proposition	K22.004
Responsable	Lucie Waser

Participation à la journée de protestation et d'action féministe le 14.6.23

1. Proposition

La commission des femmes SEV demande au SEV de participer activement le **14 juin 2023** à la journée de protestation et d'action féministe avec les autres syndicats de l'USS.

2. Motivation

Cette décision du congrès des femmes de l'USS sera également à l'ordre du jour du congrès USS au mois de novembre 2022. Lors du congrès des femmes USS en 2021, une grande journée d'action et de protestation nationale féministe avait été prévue et agendée au 14 juin 2023, journée de la grève des femmes en Suisse. La commission des femmes SEV se réjouit de cette nouvelle journée d'action nationale et demande au SEV d'y prendre part également de manière active. Le SEV s'engage ainsi solidairement et activement avec les autres syndicats de l'USS dans le cadre de la prochaine journée nationale féministe de protestation et d'action du 14 juin 2023.

Les revendications de la dernière journée de grève et d'action féministe du 14 juin 2019 n'ont pas abouti car elles ont été occultées et supplantées par la pandémie de Covid. Bien que la société ait pris conscience de l'importance pour le système des nombreuses professions dites féminines et du travail non rémunéré des femmes, sans l'engagement desquelles la Suisse aurait peut-être imploré durant les années de pandémie, peu d'amélioration s'est fait ressentir au niveau de la reconnaissance et de la répartition des tâches entre les sexes.

C'est pourquoi, le 14 juin 2023 sera de nouveau une journée nationale de protestation et d'action féministe, car il est temps que la Suisse se mette au goût du jour en matière de privilèges et de structures du pouvoir. Le travail non rémunéré ainsi que les activités professionnelles rémunérées doivent obtenir une reconnaissance sociale légitime.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

4. Décision

accepté

refusé



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Commission des femmes SEV
Numéro de proposition	K22.005
Responsable	Lucie Waser

Campagne nationale 2023 «Halte à la violence sexualisée - à bannir sur le lieu de travail !»

1. Proposition

La commission des femmes SEV revendique une campagne nationale en 2023 sur le thème «Halte à la violence sexualisée – à bannir sur le lieu de travail», afin que l'objectif politique No 8 (mesures contre le harcèlement sexuel et le sexisme) de l'accord européen «Women in Rail» soit atteint.

2. Motivation

Dans un environnement essentiellement masculin, la violence sexualisée est vécue au quotidien par de nombreuses femmes. Cette situation doit cesser au plus vite, car la violence ne doit jamais faire partie intégrante du travail, peu importe la forme! Une campagne de sensibilisation et de prise de conscience est nécessaire pour que les comportements changent. Depuis des décennies, le SEV s'engage en faveur de rapports humains décents et respectueux. Dans cette optique, il faut s'engager davantage et formuler une déclaration concrète qui non seulement implique le SEV dans son ensemble, mais exige la même chose des entreprises. Ensemble, nous changeons le climat de travail dans les transports publics et en faisons un secteur attractif pour le travail des femmes.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

4. Décision

- accepté
 refusé



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Commission des femmes SEV
Numéro de proposition	K22.006
Responsable	Valérie Solano (CFF) et Christian Fankhauser (ETC)

Concilier vie professionnelle et privée pour les métiers dans la surface opérationnelle avec des horaires de travail irréguliers

1. Proposition

La commission des femmes SEV demande au SEV de promouvoir la conciliation de la vie professionnelle et privée pour le personnel travaillant dans la surface opérationnelle et ayant des horaires irréguliers (par ex. travail en équipes) en introduisant des réglementations plus flexibles du temps de travail. C'est une condition sine qua non pour que ces professions restent attrayantes à l'avenir – Mot-clé: sous-effectifs.

2. Motivation

Pouvoir concilier vie professionnelle et privée est la condition pour trouver du personnel pour les entreprises de transport à l'avenir et l'y garder. Les employeurs doivent ainsi mettre en place des réglementations plus flexibles du temps de travail dans la surface opérationnelle, spécialement pour les personnes qui travaillent en équipes et/ou ont des horaires irréguliers, non compatibles avec les crèches et l'école ou qui rendent toute vie sociale impossible. En outre, il faut également veiller à ce que l'assouplissement des réglementations n'ait pas d'influence négative sur l'évolution des compétences professionnelles et liées au travail.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande d'accepter la proposition.

4. Décision

- accepté
 refusé



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Section VPT Zentralbahn
Numéro de proposition	K22.007
Responsable	Aroldo Cambi

Des cotisations de membre équitables pour les pensionné-e-s

1. Proposition

Nous demandons que la cotisation de membre soit réduite pour les pensionné-e-s, soit dorénavant un quart de celle des membres actifs, au lieu de la moitié.

2. Motivation

Ces dernières années, en Suisse tout est devenu plus cher, tandis que les rentes des pensionné-e-s ne cessent de diminuer.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande de refuser la proposition.

- L'acceptation de cette proposition aurait pour conséquence une réduction des recettes annuelles du SEV d'environ CHF 950'000 et ceci jetterait l'organisation dans une situation grave et nous obligerait à réduire drastiquement l'appareil syndical. A noter à ce propos que le SEV se trouve déjà en situation de déficit structurel d'environ CHF 700'000 sans les répercussions de cette proposition.
- Le système de cotisations du SEV est équitable et établi de manière équilibrée. La solidarité joue aussi un rôle, cette solidarité dont les actuels pensionnés ont bénéficié de la part des pensionnés d'alors quand ils étaient actifs. Les pensionnés en font preuve aujourd'hui pour les actifs actuels. Ceci fonctionne ainsi depuis des générations. Si l'on détruit ce système, ce ne serait ni juste, ni compréhensible pour tous

4. Décision

accepté

refusé



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Commission de jeunesse SEV
Numéro de proposition	K22.008
Responsable	Aroldo Cambi

Diminuer la cotisation SEV de base pour les membres âgés de moins de 30 ans

1. Proposition

La jeunesse SEV demande que la cotisation de base pour les membres âgés de moins de 30 ans soit réduite de 50% pour les quatre prochaines années en tant que projet pilote.

2. Motivation

Le SEV est confronté à un défi démographique. Les baby-boomers s'en vont gentiment à la retraite et, comparativement, peu de nouveaux membres adhèrent au syndicat. Par conséquent, le nombre de membres diminue.

Les jeunes travailleurs en particulier gagnent souvent moins. Avec l'augmentation du coût de la vie, on réfléchit deux fois aux dépenses. En discutant d'une éventuelle adhésion, il apparaît que la cotisation de membre est souvent présentée comme un contre-argument.

Réduire la cotisation de base de moitié peut inciter à adhérer au syndicat malgré les raisons mentionnées ci-dessus. Les cotisations de la section et de la sous-fédération restent inchangées.

Le projet pilote sera accompagné de mesures de recrutement correspondantes.

L'effet de cette mesure sera évalué dans 4 ans et le congrès décidera si la réduction de la cotisation de base sera définitive.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande de refuser la proposition.

- L'acceptation de cette proposition aurait pour conséquence une réduction des recettes annuelles du SEV d'environ CHF 390'000. Ceci mettrait l'organisation dans une situation grave et nous obligerait à réduire drastiquement l'appareil syndical. A noter à ce propos

que le SEV se trouve déjà en situation de déficit structurel d'environ CHF 700'000 sans les répercussions de cette proposition.

- Les organes compétents (en particulier le comité et la direction syndicale SEV) sont conscients que la pyramide des âges de nos membres est défavorable et qu'il faut recruter des membres plus jeunes par des mesures de marketing ciblées. Ceci avec des offres et des avantages qui n'aggravent pas l'équilibre financier.

4. Décision

- accepté
- refusé



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Nouvelles propositions au congrès
Organisation interne	Section VPT Jura
Numéro de proposition	K22.009
Responsable	Aroldo Cambi

Reconnaissance de fidélité après 15 années

1. Proposition

Le SEV reconnaît les années de fidélité de ses membres après 25 années d'affiliation. Nous souhaiterions ramener ce délai à 15 années.

2. Motivation

En effet, pour correspondre à l'évolution de la société actuelle, des réalités économiques du monde professionnel, de l'implication de chacun dans tous les domaines y compris associatif, bénévole, politique ou syndical, il est à revoir ce qui s'appelle la reconnaissance et la fidélité.

Les gens aujourd'hui n'occupent plus un emploi à vie en quittant l'école obligatoire, l'apprentissage ou les études. Les personnes sont beaucoup plus mobiles en termes de métier, d'entreprise, d'engagement sociétal, comme dans les syndicats.

L'arrivée de personnel dans les entreprises de transports publics se fait parfois beaucoup plus tard dans la vie active ou encore pour des durées beaucoup moins longues pour les nouveaux arrivants, notamment les jeunes. L'idée de rester fidèle à une entreprise particulière, à une région géographique, à un métier spécifique, une branche économique précise, n'existe plus et ne correspond plus aux réalités d'aujourd'hui.

Ramener les années de fidélité à une période plus courte renforce le sentiment d'appartenance et contribue au lien d'engagement et d'implication au sein du syndicat SEV.

Pour le syndicat SEV, il s'agit également de faire valoir plus vite une visibilité dans le terrain, dans les entreprises de TP, capter de nouveaux membres, en particulier les jeunes (parfois moins intéressés) et compter sur ses collègues, ses membres spécifiques afin de favoriser un militantisme syndical à l'interne même des entreprises, gagner de nouveaux membres ou leur engagement actif. Gagner à être attractif.

Le comité SEV décide de ce qu'il convient comme reconnaissance (insigne, diplôme, etc.).

Les membres ayant entre 15 et 25 ans d'affiliation ne sont pas automatiquement remerciés mais peuvent demander s'ils le souhaitent leur reconnaissance rétroactivement au secrétariat SEV.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande de d'accepter la proposition.

4. Décision

accepté

refusé



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Propositions en suspens
Organisation interne	Comité central et commission centrale VPT
Numéro de proposition	K17.002
Responsables	Christian Fankhauser

Création d'une centrale nationale pour les agressions et les délits dans les entreprises de transport

1. Proposition

- Trop d'entreprises et de cantons, mais également certaines instances judiciaires, ne respectent pas l'Art. 59 de la Loi sur le transport voyageurs. Le SEV intervient auprès des offices cantonaux et fédéraux pour faire respecter cet article.
- Le SEV demande aux instances compétentes qu'elles aient recours à des mesures d'ordre supérieur, comme par exemple la création d'une centrale ou d'un office national pour les actes de violence dans les transports publics. Le but est d'établir des statistiques de ces actes de violence et de les analyser, afin de pouvoir conseiller les collaboratrices et collaborateurs ainsi que les usagers et permettre aux entreprises d'échanger des „best practices“.

2. Motivation

Les employés des transports publics, mais également les usagers, sont concernés par la thématique des actes de violence. Cependant, il existe encore des entreprises dans les transports publics qui sont peu ou mal équipées pour faire face à ces agressions. Même si le SEV a créé la charte contre la violence dans les transports publics il y a quelques années, toutes les entreprises ne se sentent pas obligées de faire le nécessaire. Suite aux événements dramatiques survenus aux Diablerets et à Salez en 2016, des voix se sont élevées pour réclamer la mise en place d'une centrale nationale pour les actes de violence. Nous aimerions aller de l'avant concrètement dans ce sens.

3. **Prise de position**

Le comité SEV recommande de classer la proposition.

- Les propositions au congrès en suspens sont classées automatiquement au troisième congrès, cela signifie quatre ans après qu'elles aient été présentées, si elles ne sont pas réalisées.
- Il n'y pas vraiment de volonté politique ni de la part de l'UTP de créer une telle centrale nationale. Jusqu'à présent, les démarches dans ce sens n'ont pas abouti. Le SEV doit traiter par la voie syndicale le thème des agressions et des délits.

4. **Décision**

- à classer
- en suspens



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Propositions en suspens
Organisation interne	Comité central BAU
Numéro de proposition	K17.004
Responsables	Giorgio Tuti

Simplification du paiement des cotisations à l'USS et aux unions syndicales cantonales et locales

1. Proposition

Les cotisations pour les unions syndicales cantonales et locales sont payées par le secrétariat central SEV. Pour cela, le SEV négocie avec l'USS pour appliquer une cotisation uniforme valable dans toute la Suisse. Il incombe ensuite à l'USS de répartir les montants aux unions syndicales cantonales et locales respectives.

2. Motivation

Etant donné que les sous-fédérations doivent faire face à des différences de cotisations à payer aux diverses unions syndicales cantonales et locales, il y a un danger que les sous-fédérations et les sections ne soient pas traitées sur un pied d'égalité. Cette proposition vise à uniformiser les cotisations et à traiter les sections et les sous-fédérations de façon équitable.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande de classer la proposition.

- Les propositions au congrès en suspens sont classées automatiquement au troisième congrès, cela signifie quatre ans après qu'elles aient été présentées, si elles ne sont pas réalisées.
- Cette demande n'est pas réalisable avec des moyens raisonnables. Elle impliquerait qu'environ 150 sections feraient un paiement au SEV, au lieu qu'elles encaissent puis versent le montant des cotisations. Le SEV devrait alors faire un virement à l'USS, qui devrait à son tour répartir les montants aux diverses Unions. Au lieu du processus actuel, qui se fait de manière simple et directe, deux étapes supplémentaires seraient indirectement nécessaires. L'inefficacité augmenterait considérablement, ne serait-ce que du point de vue du flux des paiements.

- Les Unions cantonales ont des systèmes de cotisations très différents (tarifs, mais également actifs/pensionnés) et les critères déterminants (domicile/lieu de travail) sont également disparates. Parfois, les sections appliquent des solutions individuelles avantageuses. En effectuant un paiement centralisé, le secrétariat central SEV ne pourrait plus prendre en compte toutes ces diverses solutions.
- L'affiliation des sections aux Unions cantonales implique une relation avec des devoirs et des droits. Ces devoirs et ces droits s'appliquent naturellement et correctement sans l'intervention d'un tiers (USS, SEV).

4. Décision

- à classer
- en suspens



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Propositions en suspens
Organisation interne	Section PV Winterthur-Schaffhausen
Numéro de proposition	K17.005
Responsables	Vincent Brodard

Imposition de l'abonnement général (AG) FVP

1. Proposition

La section PV Winterthur-Schaffhausen demande que le SEV s'engage afin qu'il soit fait marche arrière en ce qui concerne l'imposition de l'AG FVP et qu'on rende attentives les autorités fiscales que ceci va à l'encontre de la Constitution fédérale. En cas de nécessité, il faudra déposer une plainte devant le Tribunal administratif fédéral contre cette injustice.

2. Motivation

Pour la déclaration d'impôts pour l'année 2016, les pensionnés ont reçu avec l'AG FVP un certificat de salaire avec le montant à déclarer. La volonté de l'administration fiscale de prendre en compte une part en tant que revenu imposable a déclenché une grande indignation parmi les pensionnés.

L'art. 8.1 de la Constitution fédérale stipule que: «Tous les êtres humains sont égaux devant la loi». Cette imposition contredit cet article. Ceci parce que beaucoup d'autres employés peuvent profiter des prestations et produits de leur employeur au prix de reviens ou avec des rabais, ceci sans payer d'impôt. C'est parce qu'un recouvrement représenterait un trop grand travail pour le bureau des impôts, bien plus grand que pour l'AG FVP aux CFF, que ces prestations ne sont pas imposées. Cependant avec l'AG FVP, des milliers d'usagers et usagères se font taxer d'un seul coup et sans problème. Et c'est pour cela qu'on le fait. Mais cela ne peut pas constituer un motif suffisant pour renoncer à prendre l'argent là où cela est plus difficile et pour le faire là où c'est plus facile. Cette manière de pratiquer donne lieu à une loi à deux vitesses, ce qui contredit clairement l'article 8.1 de la Constitution fédérale.

3. **Prise de position**

Le comité SEV recommande de classer la proposition.

- Les propositions au congrès en suspens sont classées automatiquement au troisième congrès, cela signifie quatre ans après qu'elles aient été présentées, si elles ne sont pas réalisées.
- Ce sont les lois cantonales qui peuvent régler une réduction de la valeur fiscale de l'AG FVP. Les conférences cantonales des impôts sont responsables pour cela, et le SEV ne peut pas négocier avec elles. Le SEV n'est pas apte à agir pour cette question.
- Il n'y a pas eu d'autres démarches par rapport à l'objet demandé par la proposition. Par contre, le SEV a concentré ses efforts sur le maintien de l'offre en matière de FVP pour les pensionnés et les membres de la famille.

4. **Décision**

- à classer
- en suspens



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Propositions en suspens
Organisation interne	Section LPV Mittelland
Numéro de proposition	K17.006
Responsables	Christian Fankhauser (Centre de compétences Temps de travail)

Rotation annuelle pour le personnel travaillant par tours de service

1. Proposition

La rotation annuelle pour le personnel travaillant par tours de service dans les transports publics doit s'effectuer sur une base d'au moins 118 jours de congé.

2. Motivation

Pour qu'une rotation annuelle puisse s'effectuer de manière agréable et efficace, il faut avoir à disposition au moins 118 jours de congé, en fonction du nombre de semaines de la rotation.

Il ne saurait être question que le personnel travaillant par tours de service soit pénalisé par rapport aux employés disposant d'un horaire de travail régulier qui profitent, en sus des weekends normaux et des jours fériés légaux, de divers ponts durant l'année qui peuvent représenter jusqu'à 5 jours.

Avec l'usage actuel nous sommes en présence, au sein de la même entreprise, d'une société à deux vitesses qui ne devrait pas exister dans notre pays.

De plus, une rotation annuelle avec davantage de jours de congé aurait certainement une incidence positive sur l'indice de satisfaction du personnel.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande de classer la proposition.

- Les propositions au congrès en suspens sont classées automatiquement au troisième congrès, cela signifie quatre ans après qu'elles aient été présentées, si elles ne sont pas réalisées.
- La revendication a été présentée pendant les négociations CCT 2018 avec les CFF et CFF Cargo dans le contexte de l'accord pour le temps de travail et l'application des suppléments de temps pour les pauses prises à l'extérieur, mais elle n'a pas trouvé d'aboutissement.

- Le SEV travaille dans ce sens, mais les réalités de nombreuses ETC, en particulier le trafic régional bus empêchent la réalisation immédiate de cette proposition.

4. Décision

- à classer
- en suspens



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Propositions en suspens
Organisation interne	Section LPV Mittelland
Numéro de proposition	K17.007
Responsables	Christian Fankhauser (Centre de compétences Temps de travail)

Vacances pour tous du samedi au dimanche inclus

1. Proposition

Nous demandons pour tout le personnel des transports publics, indépendamment de leur activité professionnelle, que les vacances commencent le samedi et se terminent avec le dimanche inclus.

2. Motivation

Avec la réglementation actuelle comme dans la CCT CFF et CFF Cargo qui dit „en principe du samedi au samedi“, le personnel qui travaille dans les tours ou avec des horaires irréguliers n'est pas traité de la même manière que le personnel avec des horaires réguliers.

Le temps de repos est le même pour chacun. Donc une semaine de vacances doit avoir la même longueur pour tout le monde.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande de classer la proposition.

- Les propositions au congrès en suspens sont classées automatiquement au troisième congrès, cela signifie quatre ans après qu'elles aient été présentées, si elles ne sont pas réalisées.
- Aux CFF, la CCT prévoit que les vacances durent en principe du samedi au samedi. La première semaine des vacances (en cas de vacances d'une seule semaine ou de vacances plus longues) comprend 5 jours de travail, deux jours de compensation et un jour de repos. Les semaines de vacances suivantes comptent 5 jours de travail, un jour de compensation et un jour de repos. Si l'exploitation le permet, il est possible d'accorder encore le dimanche à la fin des vacances en tant que jour de repos. Il est possible de dévier de cette réglementation avec l'accord de l'employé-e concerné-e.

- Ainsi, aux CFF cette proposition est déjà appliquée. Cependant dans la plupart des ETC ce n'est pas le cas. Le problème pour l'application est que les dimanches, il faut autant de personnel que les autres jours, mais qu'au vu des dispositions restrictives concernant les dimanches, il manque parfois du personnel.
- L'objectif n'est pas atteignable dans les nombreuses ETC. Il n'en demeure pas moins que cela fait partie des revendications lors de renouvellement de CCT.

4. Décision

- à classer
- en suspens



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Propositions en suspens
Organisation interne	Commission centrale LPV
Numéro de proposition	K17.010
Responsables	Christian Fankhauser (Centre de compétences Temps de travail)

Décomptes de temps avec les nouveaux programmes de planification

1. Proposition

Les minutes commencées dans les tours sont toujours arrondies dans les décomptes du temps de travail. Un article correspondant devrait figurer dans les conventions collectives de travail.

2. Motivation

On a constamment recours à de nouveaux programmes pour la planification des tours. Jusqu'à présent, les tours étaient calculés à la seconde et arrondis à la minute supérieure. Dans les décomptes mensuels (JTT), les heures, minutes et secondes sont additionnées et comptabilisées.

Dans le futur, on utilisera de plus en plus les minutes industrielles, c'est-à-dire converties en centièmes et arrondies sur le plan comptable, avec des répercussions sur les décomptes de temps et d'indemnités.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande de classer la proposition.

- Les propositions au congrès en suspens sont classées automatiquement au troisième congrès, cela signifie quatre ans après qu'elles aient été présentées, si elles ne sont pas réalisées.
- L'objectif n'est pas atteignable dans les nombreuses ETC. Il n'en demeure pas moins que cela fait partie des revendications lors de renouvellement de CCT.
- En 2020, la commission centrale LPV recommande de classer la proposition: les décomptes mensuels des programmes modernes de planification manquent de transparence, mais ils sont corrects. Pour en simplifier la lisibilité, il faut intervenir dans les diverses entreprises de transport ferroviaire.

4. Décision

- à classer
- en suspens



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Propositions en suspens
Organisation interne	Sous-fédération LPV
Numéro de proposition	K19.001
Responsables	Valérie Solano

Négociation d'une CCT de branche voie normale pour le trafic grandes lignes

1. Proposition

Le SEV négocie avec les CFF et d'autres entreprises de transport une CCT de branche voie normale pour le trafic grandes lignes. Le cas Crossrail a démontré l'importance d'avoir une telle CCT. Cette CCT doit être négociée au plus tard pour la prochaine adjudication de la concession du trafic grandes lignes. Elle doit être étendue.

2. Motivation

L'Office fédéral des transports (OFT) veut accélérer la libéralisation dans le trafic ferroviaire. La libéralisation est déjà une réalité dans le trafic marchandises et voilà maintenant qu'elle fait son apparition dans le trafic voyageurs. On ne peut pas accepter un dumping salarial soutenu par l'Etat. Une CCT de branche voie normale pour le trafic grandes lignes doit permettre de préserver nos postes de travail et nos conditions d'engagement.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande de classer la proposition.

- Dans les textes d'orientation du SEV, les objectifs étaient de modifier la politique des transports suisse (OFT), de substituer la collaboration à la concurrence. Cet objectif est devenu celui de l'OFT dans sa politique ferroviaire. Cela s'est matérialisé dans l'accord intervenu entre les CFF et BLS qui a mis fin à la concurrence et a garanti que les entreprises ferroviaires collaborent, à partir du changement d'horaire 2019. L'intégralité de la concession de trafic grandes lignes demeure aux CFF pour les dix prochaines années, certains axes peuvent être confiés à d'autres entreprises mais sous concession CFF. Les modalités de la concession, à partir de fin 2029, feront ultérieurement l'objet d'une discussion au niveau du DETEC.

- La libéralisation dans le trafic voyageur a été stoppée par la politique convaincante du SEV, en privilégiant la coopération. Une CCT de branche voie normale pour le trafic grandes lignes n'est plus nécessaire pour unifier les conditions de travail, les CCT en vigueur sont applicables et de nouveaux acteurs ne peuvent pas entrer sur le marché

4. Décision

- à classer
- en suspens



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Propositions en suspens
Organisation interne	Comité central AS
Numéro de proposition	K19.005
Responsables	Vivian Bologna, Chantal Fischer

Application SEV pour appareils iOS et Android

1. Proposition

Nous demandons qu'une application pour appareils iOS et Android servant à la communication bidirectionnelle personnalisée soit développée par le SEV pour ses membres.

2. Motivation

Grâce à une application, la liaison avec le membre peut être améliorée et la communication entre le SEV et le membre et vice-versa intensifiée. Elle complète les canaux de communication existants et représente un pas important vers l'avenir que le SEV peut et doit se permettre pour ses 100 ans. L'application est un argument important dans le recrutement et la fidélisation des membres. Les procédures administratives peuvent être simplifiées et donc des coûts épargnés.

L'application pourrait être mise en œuvre dans les domaines suivants :

- Domaine interne / Domaine des membres
 - Carte de membre
 - Paramètres du profil (journal oui/non, etc.)
- Journal SEV
- Bulletin d'information régulier (Newsfeed) - (comme Facebook ?)
- Calendrier / Agenda
- Formulaire de contact
- Contacts d'urgence > Carte d'urgence
- Enregistrement en ligne via une application (pas de transmission sur le site web)
- Contacts SEV
 - Sous-fédérations / Section de sous-fédérations ?
 - Hyperlien vers des personnes (par ex. de la carte de membre vers le président)
 - Carte réseau de personnes de confiance

- Cours (Movendo?)
- Messages Push (activé/désactivé)
- Maintenance des données
- Avantages des membres
 - Commande REKA
 - Commande d'articles de recrutement
- Lecteur QR : renvoi par ex. à des articles
- Des développements ultérieurs pour intégrer les besoins des sous-fédérations doivent être possibles
- etc.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande de classer la proposition.

- Le congrès 2019 a accepté la proposition pour examen.
- Le service de la communication SEV a analysé la situation et évalué, par le biais d'une enquête auprès des responsables de la communication et des sites internet des sous-fédérations, si une telle application serait sensée et nécessaire.
- L'envie d'avoir une appli est retombée ; beaucoup d'entreprises renoncent à avoir des applis. La tendance va de nouveau plutôt vers un site internet optimisé qui pourra fonctionner sur tous les appareils.
- Au SEV, actuellement personne ne voit un avantage à avoir une application : les membres peuvent trouver d'ores et déjà toutes les infos importantes sur le site internet qui est beaucoup plus accessible depuis sa mise à jour et aussi optimisé pour l'utilisation mobile. Les membres sont en outre informés des nouveautés importantes par le journal et la newsletter du journal, et si des contenus sont vraiment importants, ils reçoivent une newsletter. L'utilisation accrue des newsletters en tant que canal d'information est considéré comme une grande amélioration par les personnes ayant participé à l'enquête.
- Le service de la communication du SEV recommande, au vu des motifs précités, de classer la proposition et propose de continuer avec l'application de la stratégie numérique telle qu'elle est expliquée ci-après, ce qui permettra de couvrir la plupart des exigences d'une appli.
 - Le site internet existant a été optimisé pour tous les canaux (nouvelle présentation, navigation améliorée, contenus revus et corrigés).
 - Stratégie avec les newsletters : améliorer et cibler la prise de contact avec les différents groupes de membres.
 - Stratégie des réseaux sociaux : établir une communauté Facebook, évaluer les autres canaux.
- De plus le service informatique du SEV a mis sur pied un nouveau portail des sections qui offre la possibilité de réunir à la même place toutes les informations importantes pour les activistes syndicaux.

4. Décision

- à classer
- en suspens



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Propositions en suspens
Organisation interne	Section PV Zürich
Numéro de proposition	K19.004
Responsables	Vincent Brodard

Financement intégral des frais pour l'achat d'un abonnement général (AG) FVP avec des chèques Reka et possibilité de déposer l'AG sans frais

1. Proposition

La section propose que les frais pour l'achat d'un AG FVP puissent être payés à 100 % avec des chèques Reka. En plus, la section demande que les pensionnés puissent déposer leur AG FVP sans frais en cas d'absence prolongée (égalité de traitement avec l'abonnement général normal).

2. Motivation

Les CFF ferment leurs agences de voyages. Cela est un désavantage aussi pour les pensionnés. Jusqu'à présent, les frais de dossier n'étaient pas facturés lors des réservations et il était possible de payer un voyage avec des chèques Reka. C'est maintenant de l'histoire ancienne. Pouvoir payer l'AG FVP au guichet avec des chèques Reka répond à un réel besoin pour les pensionnés.

Cette proposition remplace la proposition au congrès K15.025 qui, selon les statuts, doit être classée. L'objet de cette proposition est encore tout à fait actuel.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande de laisser la proposition en suspens.

- A plusieurs reprises, le SEV a thématiqué la question du financement de l'AG FVP avec des chèques Reka auprès de l'UTP, toutefois sans succès jusqu'à présent. Le problème réside dans le fait que les points de vente FVP ne peuvent pas tenir de caisse.
- Déposer l'AG FVP sans frais sera possible si les FVP seront transférés sur le Swisspass à partir de fin 2023.

4. Décision

- à classer
- en suspens



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Propositions en suspens
Organisation interne	Section VPT VZO
Numéro de proposition	K19.008
Responsables	Wossen Aregay

Directives juridiquement contraignantes pour faire des alcootests dans les entreprises de transports publics

1. Proposition

Le SEV est mandaté d'exiger des autorités responsables (OFT, UTP, Préposé fédéral à la protection des données, etc.) l'élaboration de directives juridiquement contraignantes pour faire des alcootests dans les entreprises de transports publics.

2. Motivation

Aujourd'hui, une grande insécurité règne concernant la recevabilité sur un plan juridique de contrôles d'alcoolémie réalisés sans prévenir. Respectivement, quelles sont les conditions-cadre qui règlent ce genre de contrôles sporadiques ? Dans beaucoup d'entreprises, ces contrôles sont actuellement réalisés contre les recommandations des responsables de la protection des données.

Beaucoup de collaboratrices et de collaborateurs n'osent toutefois pas s'opposer à ces contrôles non conformes car la direction risquerait d'interpréter cela comme un désir de se soustraire aux contrôles, ce qui pourrait les amener jusqu'à un licenciement.

Une directive élaborée pour la branche des transports publics et qui aurait un caractère juridiquement contraignant pour réaliser ces alcootests apporterait de la sécurité et de la clarté et garantirait un standard sur lequel le personnel des entreprises pourrait s'appuyer.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande de laisser la proposition en suspens.

- Il existe suffisamment de bases juridiques concernant les alcootests préventifs. Or, dans la branche des bus, il n'y a pas de fondements juridiques sur la procédure relative aux alcootests préventifs. Les entreprises de bus ont leur propre pratique, qui manque de transparence pour les collaborateurs et collaboratrices. Une directive est nécessaire dans la branche des bus (comme la directive sur l'inaptitude au service dans la branche

ferroviaire). Ceci d'autant plus avec l'introduction de la nouvelle loi sur la protection des données.

- En juin 2022, le SEV a demandé à l'OFT d'élaborer une nouvelle directive pour la branche des bus, à l'instar de celle qui régleme la inaptitude au service dans le secteur ferroviaire.

4. Décision

- à classer
- en suspens



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Propositions en suspens
Organisation interne	Section VPT Sottoceneri et branche Bus
Numéro de proposition	K15.012
Responsables	Christian Fankhauser

Retrait du permis de conduire aux chauffeurs professionnels

1. Proposition

La section VPT Sottoceneri et la branche Bus demandent au secrétariat central SEV de vérifier la possibilité, respectivement d'entreprendre les démarches nécessaires pour que les chauffeurs de bus qui se sont vus retirer le permis de conduire suite à une infraction au code de la route commise durant la vie privée puissent continuer à exercer leur activité professionnelle.

Cela permettrait d'éviter les répercussions sur le poste de travail qui peuvent être graves, voire même signifier une remise en question des rapports de travail.

2. Motivation

Ces derniers temps, les normes légales de circulation routière sont appliquées avec toujours plus de rigueur et cela amène souvent des retraits de permis pour des périodes plus longues que par le passé.

Ces mesures, pour un chauffeur de bus, ont une portée beaucoup plus grande que pour un simple citoyen qui se voit limité seulement dans sa vie privée. Pour le chauffeur de bus en effet, sa situation économique dépend de son permis de conduire, puisqu'un retrait peut compromettre ses rapports de travail. De ce point de vue, pour une même infraction on peut considérer que le chauffeur de bus subit une grande discrimination.

Cette discrimination existe aussi en comparaison avec les conducteurs d'autres véhicules (mécaniciens de locs, pilotes de bateaux, etc.) dont les fonctions professionnelles ne sont pas remises en cause en cas de retrait d'un permis de voiture.

La période durant laquelle le chauffeur à qui l'on a retiré le permis ne peut pas être actif dans sa fonction pèse non seulement sur la bonne marche de l'exploitation dans l'entreprise mais aussi sur les collègues de travail qui doivent le remplacer.

Dans d'autres pays européens, le retrait du permis de conduire n'a pas nécessairement d'incidence sur la possibilité de conduire le bus dans un cadre professionnel, à condition de disposer d'une «autorisation de conduite». Une disposition similaire serait souhaitable dans notre pays également.

Nous demandons dès lors au SEV de faire tout son possible pour remédier à cette situation qui, pour les raisons précitées, pose fréquemment des problèmes aux chauffeurs de bus.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande de classer la proposition.

- Pendant le processus de traitement de la proposition au congrès, plusieurs étapes politiques ont été franchies au Parlement, notamment des motions ont été déposées.
- La motion présentée par Edith Graf-Litscher, secrétaire syndicale SEV et Conseillère nationale, a été acceptée par le Conseil national ainsi que par le Conseil des Etats. La motion demandait qu'en cas de retrait de permis aux chauffeuses et chauffeurs professionnels, les sanctions soient différenciées entre la sphère privée et la sphère professionnelle.
- Cette motion ayant été acceptée par les Chambres, elles ont ainsi répondu à la demande faisant l'objet de la proposition au congrès.

4. Décision

- à classer
- en suspens



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Propositions en suspens
Organisation interne	Section LPV Ticino
Numéro de proposition	K17.015
Responsables	Christian Fankhauser (Centre de compétences Temps de travail)

Introduction d'un congé de paternité dans toutes les entreprises suisses de transports publics

1. Proposition

Le syndicat SEV intervient aux endroits opportuns afin d'introduire un congé de paternité dans toutes les entreprises suisses de transports publics.

L'objectif étant d'obtenir un congé payé de 10 jours, 15 jours s'il s'agit de jumeaux. De plus, il faut garantir au nouveau papa la possibilité de jouir, en cas de nécessité, d'un congé supplémentaire non payé d'une durée maximum de 30 jours, durant la première année à compter de la naissance.

2. Motivation

C'est le moment ou jamais d'adapter ce genre de congé aux temps modernes et à la pratique en cours dans tant de pays européens.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande de classer la proposition.

- L'introduction d'un congé de paternité de deux semaines indemnisé par le régime des allocations pour perte de gain (APG) a été accepté par une majorité de 60,3 % en votation populaire le 27.9.20. Le Conseil fédéral a fixé la date d'entrée en vigueur de la modification de la loi au 1.1.21. Dès lors nous reprenons à chaque négociation de renouvellement d'une CCT cette thématique.

4. Décision

- à classer
- en suspens



SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

10 Propositions au congrès

	Propositions en suspens
Organisation interne	Section LPV Ticino
Numéro de proposition	K19.006
Responsables	Valérie Solano

Conventions collectives de travail (CCT) auprès de toutes les entreprises de fret ferroviaire

1. Proposition

Le SEV s'efforce de conclure des conventions collectives de travail auprès de toutes les entreprises de fret ferroviaire.

2. Motivation

La libéralisation du transport ferroviaire marchandises en Suisse a permis à plusieurs nouvelles entreprises d'entrer sur le marché. Au fil du temps, ces entreprises n'ont pas seulement su se maintenir à flot, mais elles ont également réussi à élargir leur champ d'action. Cependant, à ce jour, ces mêmes entreprises ne semblent pas vouloir considérer comme prioritaire la nécessité de mettre sur pied des CCT, ce qui indique que leur intérêt est davantage orienté vers le succès entrepreneurial plutôt que vers la protection des conditions de travail de leur personnel.

Ces entreprises, soulignons-le, sont suisses. Elles n'ont pas de CCT et pratiquent de fait un dumping rampant. Il est important de se protéger avant que leurs pratiques ne mettent en danger le bon travail syndical effectué jusqu'à présent auprès des entreprises de référence CFF et BLS.

3. Prise de position

Le comité SEV recommande de classer la proposition.

- En imposant la coopération plutôt que la concurrence dans le domaine ferroviaire, y compris le fret ferroviaire, auprès des autorités de tutelle, le SEV a infléchi la politique de libéralisation.
- Le SEV a conclu – ou est en passe de conclure – auprès des entreprises de fret ferroviaire des conventions collectives de travail. La convention signée avec CFF Cargo était une priorité, le SEV a également conclu une CCT avec BLS Cargo. La CCT est en passe d'être

signée avec Cargo international. Pour Railcare (ETC), le SEV est en phase de construction syndicale.

4. Décision

- à classer
- en suspens



SEV Zentralsekretariat
Steinerstrasse 35
Postfach 1008
3000 Bern 6

Wortmeldung Kongress / Intervention au congrès / Intervento al congresso

<input type="checkbox"/> Wortmeldung Intervention Intervento	<input type="checkbox"/> Antrag Proposition Proposta	<input type="checkbox"/> Ordnungsantrag Motion d'ordre Mozione d'ordine
--	--	---

Redner/in Nummer:
Numéro d'orateur/oratrice:
Numero d'oratore/oratrice:

Redner/in / Orateur/Oratrice / Oratore/Ora- trice:
Unterverband / Sektion / Kommission :
Sous-fédération/Section/Commission:
Sottofederazione/Sezione/Commissione:
Traktandum / Objet / Oggetto:
Titel / Titre / Titolo:

Sachbearbeiter/in: Secrétaire: Segretario/Segretaria:
Bemerkungen/Remarques/Osservazioni

Verteiler:		Kopien
Präsidium:	Danilo Tonina, Peter Kämpfer, Giorgio Tuti, Valérie Solano, Christian Fankhauser, Aroldo Cambi, Christina Jäggi	7
Übersetzung:	Übersetzer/in deutsch, französisch (2), italienisch	4
Kommunikation:	Zeitung SEV, journal SEV, giornale SEV	3
Wortmeldetisch:	Redner/in, Registratur, Reserve	3
Sachbearbeiter/in:	gemäss Angabe auf Wortmeldung (1 – 2)	2

Text/Texte/Testo:

.....

.....

.....

.....

.....