



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 essentiellement 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 s'engage de toutes ses forces pour que l'évolution soit positive. Il travaille, ensemble avec l'USS, pour un renforcement de l'AVS, d'une part avec l'initiative pour une 13ème rente qui vise à améliorer la situation financière des retraités les plus pauvres, parmi lesquels on compte beaucoup de femmes. D'autre part avec l'initiative «Renforcer l'AVS avec les bénéficiaires de la Banque nationale» qui propose d'assurer le financement à long terme de l'assurance la plus égalitaire de notre système de prévoyance. Le SEV s'engage 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 trouvaient à fin 2021 dans une situation confortable et affichaient 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.

En 2022 nous enregistrons de sérieuses corrections sur les marchés financiers dues à la guerre et à la hausse des prix de l'énergie. Toutefois ces corrections devraient diminuer dès que nous recevrons de meilleures nouvelles.

Dès que ce sera le cas, la nouvelle conjoncture permettra 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 concernant les caisses maladie

- Lutte aux côtés de l'USS pour atteindre un système et des solutions qui allègent la situation de tous les ménages, l'améliorent et - si nécessaire - comprennent les réductions individuelles de primes

Revendications concernant la prévoyance vieillesse – partie AVS

- Maintien de l'âge de la retraite à 65 ans
- S'engager en faveur de l'initiative pour la 13ème rente AVS lors de la votation populaire
- Soutien du projet d'initiative pour le renforcement de l'AVS avec les bénéfices de la Banque nationale
- Réexaminer le système d'indice mixte pour la compensation du renchérissement AVS/AI

Revendications concernant la prévoyance-vieillesse – partie LPP à moyen terme

- De même que l'USS, le SEV refuse les dernières propositions des Chambres et s'engage en faveur de la proposition de compromis des partenaires sociaux
- Le cas échéant, le SEV soutiendra un référendum contre une réforme insatisfaisante de la LPP

- Dans le cadre d'autres propositions de réforme à moyen terme, le SEV s'engage pour les points suivants:
 - Amélioration de la protection sociale des femmes dans le 2ème pilier
 - 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).

Revendications concernant la prévoyance vieillesse – partie prestations complémentaires

- Améliorer les prestations complémentaires et l'exonération d'impôt également pour les revenus AVS



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.