

Rapport annuel 2018 de l'Association des cadres des transports publics ACTP

Contenu

1. L'Association.....	1
2. Partenariat social.....	6
3. Politique des transports.....	11
4. Changements de personnes.....	12
5. Négociations salariales.....	14
6. BLS AG.....	16
7. CFF Cadres CO.....	17
8. Remerciements.....	18

1. L'Association

1.1. Comité central et Assemblée des délégués

Lors de 7 réunions du Comité central et de la 19^{ème} assemblée ordinaire des délégués à Berne, les prochaines tâches ont été discutées et les décisions nécessaires prises.

Les autres activités ont été l'organisation d'une manifestation CH et de l'anniversaire (cf. point 1.2) qui ont toutes les deux été des grands succès et ont attiré un grand nombre de visiteurs. L'écho a été très positif. À cela se sont ajoutées les différentes manifestations réussies et bien fréquentées des groupes régionaux.

Depuis 2009, notre bulletin ACTP et le site internet de l'ACTP sont publiés en deux langues. Cela n'est possible que grâce au travail bénévole de notre traducteur actuel, **Pierre-Yves Udriot**. Un GRAND et chaleureux merci à lui !

1.2. Bénévolat et système de milice

Sans bénévolat, pas d'associations – de plus en plus, elles sont non seulement confrontées à la difficulté de trouver des nouveaux membres mais aussi de pourvoir les sièges de leurs comités de direction.

Il existe en Suisse plus de 100'000 associations. La plupart d'entre elles ne disposent pas des moyens financiers pour entretenir un bureau professionnel. Les principales tâches, en particulier la direction de l'association par le comité directeur, sont exécutées par des membres, de façon bénévole et le plus souvent à peine rémunérée. Le travail, généralement à titre gracieux, au comité de direction d'une association est qualifié de bénévolat ou de travail dans le cadre du système de milice. Les activités bénévoles sont exercées principalement pendant le temps libre, en parallèle au métier et à la famille.

L'ACTP travaille dans le système de milice

Les membres du Comité central et des comités de direction des groupes régionaux de l'Association des cadres des transports publics aussi travaillent à titre accessoire et le plus souvent dans leur temps libre. Aussi bien des employés des transports publics que des retraités collaborent au sein de l'organisme. C'est pourquoi, l'ACTP se qualifie d'organisation de milice. L'activité dans les organes de l'ACTP est rémunérée avec un forfait annuel plutôt modeste. C'est uniquement grâce à cet engagement dans le cadre du système de milice que l'ACTP peut maintenir la cotisation de ses membres à un niveau peu élevé (198 Fr. pour les actifs et 66 Fr. pour les retraités) et offrir quand même à ses membres des services intéressants, comme une assurance de protection juridique.

Malheureusement, les bénévoles qui veulent s'engager manquent !

Ces dernières années, il est devenu de plus en plus difficile de pourvoir les postes et les charges au sein de l'ACTP. La disposition à s'engager à titre accessoire diminue, surtout dans la jeune génération : le système de milice est en danger. Les raisons en sont notamment un stress croissant au travail et les exigences familiales. De plus, les activités bénévoles bénéficient souvent de peu d'estime et de reconnaissance : un travail bénévole reçoit rarement les honneurs.

Utilité d'un engagement

Travailler dans une association signifie toujours travailler en équipe. On s'entraide et apprend les uns des autres. Chaque membre apporte ses connaissances et ses compétences, son expérience. La réussite est le résultat de l'interaction. Le travail dans une association offre l'opportunité de d'acquérir de nouvelles connaissances et de participer à l'élaboration de projets.

D'engager dans une association permet aussi de faire la connaissance de nouvelles personnes, de se construire un nouveau réseau. Justement ces réseaux et contacts sont importants lorsqu'on veut, par exemple, se réorienter professionnellement.

Être actif dans les différents organes de l'ACTP, que ce soit au niveau régional ou national, c'est participer à l'élaboration de la politique du personnel dans les transports publics et à la prévoyance professionnelle pour les salariés. L'ACTP est la seule organisation à représenter les intérêts professionnels et économiques des cadres dirigeants et cadres spécialisés des transports publics. Elle se considère comme une association professionnelle et non comme un syndicat.

L'ACTP est l'une des 4 organisations qui, au côté des employés, fait partie des partenaires sociaux reconnus des CFF et d'autres entreprises des transports publics suisses. Leur voix indépendante est écoutée par les employeurs et influence leurs décisions en faveur des salariés.

S'inscrire maintenant et coopérer

Lors des assemblées des membres début 2018, les membres, respectivement des comités régionaux et du comité central, sont élus pour un mandat de 2 ans. L'ACTP a besoin qu'aussi bien des actifs que des retraités se déclarent prêts à s'engager.

Il y a aussi des charges de soutien comme celle des traducteurs allemand-français pour lesquelles nous comptons toujours sur la collaboration de bénévoles.

Prenez-vous par la main – le Président du Comité central et les membres de la direction sont prêts à fournir aux personnes intéressées des informations sur le travail dans notre organisation. Vous pouvez nous joindre à tout moment à info@kvoev-actp.ch et convenir d'un entretien.

1.3. Manifestations organisées

Comme toujours, 2 manifestations nationales (« manifestation CH ») et la manifestation AD avec des dirigeants de renom ont eu lieu :

- La **manifestation nationale CH-1** du 10 avril 2018 «Comment l'armée nous protège» avec le commandant de corps Blattmann de l'Armée suisse ;
- La **manifestation nationale CH-2** du 6 novembre 2018 a eu lieu en même temps que « l'Anniversaire, les 20 ans de l'ACTP » avec un exposé du directeur de l'OFT, Peter Füglistaler sur le thème «L'OFT entre la politique et le transport public suisse» et une rétrospective sur l'histoire de la création de l'ACTP (à retrouver sur notre site www.kvoev.ch/fr/qui-sommes-nous/histoire);
- La **manifestation AD** du 18 avril 2018 « Le BLS entre le marché et l'État » avec le CEO du BLS, Bernard Guillelmon

ont toutes été très bien fréquentées et des discussions intéressantes et animées ont eu lieu à l'apéritif après les exposés.

Par ailleurs a été organisée notre **rencontre annuelle des retraités**. La 7^{ème} rencontre des retraités le 16 octobre 2018 a suscité à nouveau un très grand intérêt. Nous avons pu visiter Lavaux «patrimoine mondial de l'UNESCO». Situés entre Lutry et Chardonne, les vignobles en terrasse de Lavaux s'étendent sur 14 km sur la colline le long du lac Léman. La région de Lavaux montre d'une manière

unique qu'une étroite interaction peut exister entre héritage naturel et héritage culturel. Les vignes en terrasses, aménagées en un laborieux travail manuel, offrent de l'espace pour une multitude de niches écologiques pour les végétaux et animaux qui préfèrent des habitats secs et chauds. Les murs secs, par exemple, offrent un espace de vie pour 9 des 14 espèces de reptiles suisses, comme la vipère aspic et le lézard vert occidental. Des espaces naturels également sont préservés comme des cours d'eau, des parois rocheuses, des taillis et des groupes de petits chênes. C'est pourquoi, ce paysage extraordinaire a été inscrit en 1977 à l'Inventaire fédéral des paysages, sites et monuments naturels et fait partie du patrimoine mondial de l'UNESCO depuis 2007.

1.4. Nombre de membres

Fin 2018, notre association comptait environ 1'500 membres (dont 2/3 d'actifs et 1/3 de retraités).

L'évolution depuis 2004, avec environ 1'800 membres par rapport à fin 2018, est inquiétante.

Les raisons de l'évolution négative

Les suppressions de personnel aux CFF avant tout se sont traduites par un recul des actifs, décès chez les retraités. Le très grand défi est la multitude de réorganisations (p. ex. projets comme WeP, I2.0, CFF Cargo) et les nombreuses retraites anticipées (CP CFF, réduction de prestations). Les membres quittent ainsi souvent le secteur des transports publics, nouveaux et pré-retraités quittent souvent notre association.

Pour attirer de nouveaux membres, il continue d'être avéré : le meilleur et principal support publicitaire est le membre actif. Il peut démontrer de façon convaincante les avantages d'une adhésion → « Les membres recrutent des membres ». Et la présence / visibilité de l'ACTP est insuffisante !

1.5. Recrutement de membres

En 2018 à nouveau, les nouveaux salariés cadres des CFF ainsi que les salariés promus cadres ont été félicités par un E-mail et informés sur l'ACTP et ses services pour autant que les coordonnées étaient connues.

De plus, la campagne « Les membres recrutent des membres » a été lancée avec l'action+ 1 555+ qui récompense les recruteurs talentueux avec des primes.

1.6. Offre de services

La très bonne coopération avec nos partenaires « Employés Suisse » (services juridiques et prestations) et « Corris » (gestion des données des membres) s'est poursuivie.

L'ACTP a dû intervenir chez « Employés Suisse » concernant le service de protection juridique. Le service ne répondait plus à nos attentes (réclamations de membres) et des coûts supplémentaires d'environ CHF 5 000 ont été engendrés.

Les sites internet ont fait leurs preuves comme l'un de nos canaux d'information avec les deux plateformes en allemand (www.kvoev.ch) et en français (www.actp.ch).

L'offre de services proposée actuellement aux membres de l'ACTP comprend :

Offre de services pour les membres de l'ACTP :

- **Conseils et aide juridiques gratuits** dans des affaires professionnelles pour les membres
- **Conseils juridiques gratuits** pour les membres en matière d'assurance sociale
- **Protection juridique privée et circulation routière** à prix avantageux pour toute la famille « protection juridique multi »
- Réductions auprès des **caisses maladie** et assurances
- **Conseils gratuits** en matière d'assurances
- **Offres de formation continue**
- Réductions sur **opérations bancaires**
- Remise sur des **magazines** (élargi)
- Remise sur voiture **Volvo**
- Remises sur **vélos électriques**
- Accès gratuit au **Business Point Witzig à la gare de Berne.**

Tous les détails sur les prestations pour les membres se trouvent sur www.kvoev.ch/fr/prestations.

2. Partenariat social

2.1. Convention collective de travail CCT CFF 2019



Les préparations aux négociations sur une « nouvelle CCT 2019 » aux CFF eurent un démarrage un peu corrosif.

Notre objectif n'était pas seulement de maintenir le niveau des conditions d'emploi mais aussi de les améliorer. Les pressions supplémentaires s'accompagnent d'une morbidité constamment plus élevée. Rien qu'avec les gains de productivité et réorganisations réalisés jusqu'à présent, le personnel a financé lui-même ces améliorations depuis déjà longtemps. Un important point fort des négociations est la promotion des collègues. En l'absence de hausse des prix ces dernières années, les systèmes de rémunération se sont assouplis. En annonçant que la communauté de négociation CN posait des exigences exagérées, la communication des CFF a été délicate. Il est vrai que l'ACTP n'était pas d'accord avec SEV et Transfair sur tous les points.

Rapide aperçu des principaux changements :

- **Numérisation:**
 Les CFF et les partenaires sociaux ont débattu intensément de la transformation numérique et ses impacts sur le monde du travail. La nouvelle CCT 2019 donne d'importants signaux à l'ère de la numérisation, des mesures proactives ont pu être convenues. Sur la base de bilans réguliers, facultatifs pour les salariés, une formation continue ciblée sera définie pour le maintien de l'employabilité. Comme nouveauté, le droit à la déconnexion en dehors des heures de travail a été ancré dans la CCT.
- **Bilans réguliers :**
 Les salariés peuvent effectuer régulièrement des bilans avec un accompagnement professionnel – sur la base du volontariat –. Ces bilans ne pointent pas seulement un besoin potentiel de formation, mais ils aident aussi à maintenir la santé et l'employabilité des salariés dans toutes les phases de la vie.
- **Révision de la loi sur la durée du travail LDT :**
 En adoptant les modifications de la révision de la LDT, les CFF peuvent programmer des temps de travail plus flexibles et continuer ainsi à augmenter la productivité. Le droit des salariés en travail posté à au moins 115 journées libres par année civile a pu être maintenu de même que la semaine de congés supplémentaire pour les plus de 60 ans.
- **Augmentations de salaire individuelles:**
 Jusqu'en 2022, les CFF vont investir chaque année, comme les années passées, 0,8% de la masse salariale dans l'évolution individuelle des salaires. 0,1% s'ajouteront en 2021 en raison

de garanties salariales réduites ; ainsi, 0,9% de la masse salariale seront alors exceptionnellement disponibles. Ce sont en particulier les salariés aux performances exceptionnelles et les salariés ayant une promotion qui doivent en bénéficier. En contrepartie, les salariés renoncent à des mesures salariales générales jusqu'en 2022.

- **Garanties salariales ToCo:**
Pour environ 700 salariés, les garanties de salaire 2011 sont réduites à un montant de base convenu. Pour les autres 3000 bénéficiaires environ de la garantie de salaire 2011, la garantie reste comme jusqu'à présent.
- **Congé de paternité plus long :**
Dorénavant, le congé de paternité est de 20 jours au lieu de 10 jusqu'à présent.
- **Protection contre le licenciement :**
Contrairement aux demandes initiales des CFF, la protection contre le licenciement pour motifs économiques n'est pas annulée. La condition est un emploi depuis 4 ans au moins. Toutefois, les conditions cadres de la réorientation professionnelle sont durcies pour les personnels aux salaires élevés.
- **Prime de fidélité inchangée :**
La prime de fidélité est maintenue et peut continuer, à la demande, d'être convertie en temps.
- **Participation aux coûts des absences pour cause de maladie :**
Les salariés participent à hauteur de 40% aux coûts des absences pour cause de maladie et apportent une importante contribution à la réduction des coûts globaux du système des CFF. L'introduction se fera par étapes jusqu'en 2021. Pour tous les salariés actuels, les coûts salariaux supplémentaires seront amortis par une compensation correspondante sur le salaire.
- **Durée de validité :**
Les CCT de CFF et CFF Cargo sont entrées en vigueur le 1^{er} mai 2019, leur durée est de 3 ans et elles seront résiliables pour la première fois au 30 avril 2022. À la demande de SBB Cargo, de nouvelles négociations peuvent être entamées avant la fin de la durée de validité.

La signature formelle de la nouvelle CCT CFF/CFF Cargo, qui a eu lieu le 26 novembre au siège des CFF à Berne, a marqué la fin d'une intense mais finalement fructueuse année de négociation.

Nous avons constitué un dossier sur la naissance de la nouvelle CCT avec des informations supplémentaires, à retrouver sur www.kvoev.ch/fr/fr-information/dossiers/cct-2019.

2.2. Lancement du premier fonds de numérisation de Suisse

A l'occasion de la signature de la CCT, les CFF ont lancé avec les partenaires sociaux le premier fonds de numérisation de Suisse. L'argent, qui est disponible grâce au fonds, doit permettre de financer des études et projets qui montrent les impacts de la numérisation sur le monde du travail et les em-

plais des CFF. Sur la base des résultats, des conditions cadres futures doivent être créées pour préparer à temps les salariés au nouveau monde du travail.

2.3. Regard sur l'avenir : le monde du travail de demain – « Industrie 4.0 »

Tout d'abord, une étude est réalisée avec le fonds de numérisation qui doit montrer concrètement comment les profils professionnels aux CFF changent, où naissent les nouveaux emplois ou où les emplois existants disparaissent. Le fonds commun de numérisation montre : les CFF sont prêts à aborder les changements aussi bien avec responsabilité sociale qu'avec les partenaires sociaux.

Le 26 novembre, avec le fonds de numérisation et la nouvelle CCT, les bases d'un avenir ont été jetées dans lequel les salariés ne sombreront pas dans la transition numérique. En contrepartie à la technologisation croissante, le contact personnel, humain va devenir plus important. Des salariés engagés, bien formés et surtout des cadres hiérarchiques et spécialisés à tous les niveaux seront donc aussi à l'avenir le principal facteur de réussite d'une entreprise.

2.4. Changement de caisse de pension chez CFF Cargo

SBB Cargo International (SCI) a quitté la caisse de pension CFF à la fin 2018 et adhéré à l'ASGA à partir du 1.1.2019. C'est ainsi qu'en a décidé le personnel en septembre lors des assemblées du personnel.

Le départ de la caisse de pension CFF coûte à SCI environ 15 Mio. CHF. Par un accord complémentaire à la CCT, les partenaires sociaux ont négocié que le personnel participe aux frais. L'accord prévoit que les mesures encore en cours de la dernière restructuration de la caisse de pension CFF se poursuivront jusqu'en 2028 (8 minutes de travail en plus par jour et un jour de congé en moins par an).

En changeant de caisse de pension, le personnel a pris une bonne décision et le changement a un impact positif aussi pour SCI (notamment dans la recherche de possibles partenaires).

2.5. La CoPe est réorganisée

Formation des nouveaux membres de la CoPe

La formation pour les nouveaux membres de la CoPe est revue. Elle doit à l'avenir être proposée plus rapidement après les élections et adaptée à un nombre de participants flexible. Dorénavant elle dure encore 1 journée et se concentre sur le rôle, la mission et l'organisation de la CoPe. Pour cela, ainsi que pour les thèmes sur la participation, le travail se fera avec des exemples de cas.

Le cours pilote a eu lieu le jeudi 18 janvier 2018. La participation est obligatoire pour les membres de la CoPe élus au 1^{er} juillet 2017.

Mise en place de la « Décision 33 » sur la participation dans l'entreprise

Les CFF et la CN ont renégocié la participation dans l'entreprise (décision 33). Les dispositions correspondantes ont été paraphées le 30 juin 2017 et entrent en vigueur le 1^{er} juillet 2019.

Du côté des CFF, la préparation à la mise en place a déjà commencé, les travaux doivent s'achever avant fin 2017.

Organisation du projet :

Projet partiel 1 : Systèmes AZ / Représentant CoPe pour les salaires, Ralph Kessler, traite les questions de fond sur le temps de travail (système incl.), les rémunérations, le budget

Projet partiel 2: Représentant CoPe pour le changement, Pius Steffen, traite le besoin de changement, conception du rôle, communication

Projet partiel 3: généralités sans représentation CoPe
traite le règlement des élections, R K 182.1, les dispositions transitoires

À l'issue du projet, la mise en place interne à la PeCo démarrera.

2.6. A la réorganisation sur la réorganisation !

Le prochain programme d'austérité est déjà bouclé. Son nom : « SBBagil2020 ». Ces nouvelles mesures d'économie doivent entraîner des changements à la division Infrastructure et dans la structure d'organisation. Les CFF veulent rompre avec la vision dans leurs petits domaines des divisions du groupe. En même temps, la compagnie de chemin de fer nationale vérifie quels services peuvent être externalisés à des sociétés tiers.

Avec le programme « SBBagil2020 », les CFF veulent améliorer la coopération interne et développer un nouveau modèle de management. Lors des ajustements antérieurs, le changement d'organisation aurait été « consciemment » reporté. Avec « SBBagil2020 », ces défis organisationnels, de procédures et structurels doivent maintenant être abordés.

Le nouveau projet de restructuration est lancé avant que le dernier ne soit achevé. Celui-ci s'appelle « Railfit 20/30 » et prévoit la suppression de 1 400 emplois avant fin 2020. Il avait été présenté en septembre 2016 et doit alléger les comptes du groupe de 1,2 milliard de Francs au total. De nombreux détails sont encore flous. Mais il est certain que la réorganisation est le point culminant d'une période mouvementée.

Elle vient à la suite d'un démantèlement aux CFF Cargo. 800 emplois seront supprimés ces prochaines années au sein de la filiale de transport de marchandises. Le Conseil d'administration des CFF en a pris la décision fin février. À cela s'ajoute le fait que, avec la fermeture de guichets de gare, les CFF suscitent l'émoi des politiques. En 2017, l'entreprise a fermé 4 guichets. En 2018, 9 autres ont

suivi. Les sites de Bâle EuroAirport, Turgi, Zurich Tiefenbrunnen, Saint-Maurice, Küssnacht sur Rigi, Erlenbach, Renens, Münchenbuchsee et Palézieux sont concernés. On ne sait pas encore ce qui viendra en 2019. Zeller parle d'une « tactique du salami » des CFF.

3. Politique des transports

3.1. Trafic ferroviaire grandes lignes : consultation de l'OFT sur l'attribution de concession prévue

Après un examen détaillé des requêtes des CFF et du BLS, l'Office fédéral des transports (OFT) prévoit à nouveau d'accorder en grande partie aux CFF la concession du trafic grandes lignes à partir de fin 2019 pour une durée de 10 ans. Elle doit couvrir l'ensemble du réseau Intercity et la majeure partie du réseau de base. La concession pour les lignes Berne-Bienne et Berne – Berthoud – Olten doit aller au BLS. Ce modèle misant sur plusieurs compagnies de chemin de fer en version modérée est le plus avantageux pour les clients et la collectivité : l'offre dans le trafic grandes lignes va s'améliorer et les contribuables seront moins taxés. L'OFT démarre maintenant la consultation à ce sujet.

À l'automne dernier, les CFF ont introduit une requête auprès de l'OFT pour la poursuite de l'exploitation de l'ensemble du réseau grandes lignes. Le BLS demandait la concession du trafic grandes lignes pour 5 lignes. Après examen approfondi des requêtes, l'OFT prévoit d'accorder à nouveau aux CFF la concession du trafic grandes lignes pour la majeure partie des lignes grandes lignes. Il est ainsi tenu compte des bonnes expériences et de la qualité élevée du service jusqu'alors. Les CFF veulent charger à l'avenir le SOB de l'exploitation de 2 de ses lignes (la ligne du Gothard ainsi que Coire-Zurich-Berne). Pour les 2 lignes Berne-Bienne et Berne-Berthoud-Olten, la concession sera octroyée au BLS. Les 2 compagnies sont libres de régler l'exploitation de chacune des lignes par un contrat d'exploitation dans le cadre de cette concession. L'OFT a commencé aujourd'hui la consultation des cantons, communautés de transport, entreprises de transport et exploitants d'infrastructures concernés sur la décision de concession prévue. Elle dure jusqu'au 23 mai 2018.

Avec la décision de concession prévue pour mi-juin, l'OFT tient compte du fait que le nouveau modèle doit être réalisable avec fiabilité dans l'intérêt des clientes et clients et que aucune question de faisabilité – par exemple concernant le matériel roulant disponible ou l'applicabilité à l'infrastructure existante, ne reste en suspens. À ce sujet, la requête du BLS pour les lignes au départ de Bâle en direction de Interlaken et Bienne comportait des incertitudes. Les avantages avancés par le BLS de son offre avec de nouvelles liaisons continues dans la région de Berne n'interviendront qu'après 2020.

Grâce à la concurrence des idées, que le renouvellement de la concession a déclenchée, les passagers profiteront à l'avenir d'une meilleure offre de transport ferroviaire grandes lignes. Ainsi, de nouvelles liaisons directes sont prévues entre Coire et Berne. Sur la ligne du Gothard, les CFF vont maintenir, contrairement aux prévisions d'origine, l'offre de trafic grandes lignes et circuler sans aide financière de la Confédération et des cantons. Entre Coire et St-Gall (jusqu'à présent toutes les 2 heures à l'initiative de la Confédération et des cantons) et entre Berne – Neuchâtel – La-Chaux-de-Fonds, des trains grandes lignes circulent à la place des trains régionaux. À l'avenir, du personnel de bord sera généralement présent dans les trains grandes lignes. À cela s'ajouteront d'autres améliorations, comme une densification des cadences et le développement de l'offre de restauration.

Le modèle multi-compagnies qui repose sur la décision du Conseil fédéral sur l'aménagement du paysage ferroviaire avec le modèle « CFF plus x » de 2003 doit continuer d'améliorer la qualité et la compétitivité des transports publics suisses également dans le trafic longues distances. Le contrat d'exploitation entre les CFF et le SOB ainsi que l'octroi de concession au BLS tiennent compte d'approche. Pour qu'une évolution soit possible dans un proche avenir, les nouvelles concessions doivent être accordées respectivement pour 10 ans. De plus, l'OFT va revoir les exigences légales

pour l'attribution de concession du trafic grandes lignes et faire des propositions à ce sujet pour adapter le processus et que la prochaine attribution puisse être déclenchée avec un délai plus long.

Outre les meilleures offres rendues possibles par le modèle multi-compagnies, il résulte également des améliorations financières. Grâce à l'assainissement du réseau grandes lignes, les contribuables seront déchargés d'un montant en millions à 2 chiffres, par exemple par le fait que la ligne prévue pour les CFF, Berne – La-Chaux-de-Fonds, passe du trafic grandes lignes régional subventionné au trafic grandes lignes financièrement autonome. Les directives élaborées par l'OFT sur les principes et critères du trafic grandes lignes définissent de plus dans différents domaines des critères de qualité minimum comme des zones multifonctions pour le transport des vélos.

Pour le trafic grandes lignes, l'OFT part dorénavant d'une marge d'exploitation concédée aux chemins de fer de maximum 8%. Les bénéfices au-delà de cette marge serviront au financement des infrastructures ferroviaires via la contribution de couverture du prix du sillon. Ce modèle permet de plus aux chemins de fer de réaliser des bénéfices appropriés et durables dans le trafic grandes lignes. Ils sont encouragés à proposer des billets à des conditions attractives de sorte que la part de bénéfice au-delà d'une certaine marge d'exploitation retourne aux passagers. L'OFT est prêt à tenir compte de telles mesures dans la détermination de la contribution de couverture dès la période de concession de décembre 2019 à décembre 2029.

La concession de trafic grandes lignes existante des CFF est valable jusqu'au changement d'horaires fin 2019.

Nous avons également constitué un dossier sur ce thème : www.kvoev.ch/fr/fr-information/dossiers/concession-traffic-longues-distances-future.

4. Changements de personnes

4.1. Changement à la direction du groupe CFF

Nouveau responsable de CFF Infrastructure

Le Fribourgeois, **Jacques Boschung**, est le nouveau responsable du département CFF Infrastructure. Comme annoncé par les CFF, il succède au 1^{er} janvier 2019 dans la fonction à Philippe Gauderon, parti à la retraite à la fin 2018.



Chez Dell, il était en dernier lieu vice-président sénior des alliances globales et sociétés de télécoms pour l'espace EMEA. Il y était responsable de l'infrastructure et des services informatiques de grandes entreprises multinationales de télécommunication. Selon le communiqué, il a travaillé plus de 20 ans pour des sociétés informatiques américaines, il a notamment été responsable Europe occidentale chez EMC avant la fusion avec Dell. Jacques Boschung a fait des études de physique à l'université de Lausanne.

En outre, il apporte son expérience du management dans les domaines de l'industrie et du développement commercial. « Ce sont des conditions importantes pour diriger CFF Infrastructure : avec presque 10'000 salariés, la division est responsable de la construction, l'exploitation et l'entretien du réseau ferré, du réseau électrique et du réseau des télécommunications pour l'exploitation ferroviaire », indiquent les CFF dans le communiqué. Avec son expérience, Jacques Boschung doit renforcer le focus clients et orienter l'entreprise plus fortement sur les besoins des clients.

4.2. Nouveau responsable de la division CFF Immobilier



Au 1^{er} janvier 2019, **Alexander Muhm** a pris la succession du responsable actuel de CFF Immobilier, Jürg Stöckli. Jürg Stöckli dirigeait depuis décembre 2010 la division Immobilier qu'il a réussi à développer en pilier rentable des CFF. Âgé de 49 ans, il a décidé au début 2018 de quitter les CFF après plus de 8 années au sein de la direction du groupe et de suivre une nouvelle orientation professionnelle.

Alexander Muhm a fait des études d'architecture à Vienne et possède un doctorat en sciences techniques de l'université technique de Vienne et un Executive MBA en management général de l'université de Saint-Gall. Il est âgé de 41 ans et vit à Soleure.

4.3. Nouveau médiateur des CFF

Daniel Eigenmann a repris la fonction de médiateur des CFF au 1^{er} janvier 2019 et s'est ainsi retiré de la direction générale de Cargo ainsi que du comité RH. Il succède à Peter Lehmann, qui a pris une retraite bien méritée fin 2018. Outre son activité de responsable du service de médiation des CFF, Daniel Eigenmann remplit des mandats de conseil pour CFF Consulting.



Avec Daniel Eigenmann, le service de médiation s'attache une personnalité des CFF expérimentée, avec un vaste réseau. Depuis 2003 déjà, il est directeur des RH chez CFF Cargo et membre de la direction générale de CFF Cargo. Il y a notamment accompagné avec succès diverses activités de restructuration y compris la réalisation du « zéro noir » et a conclu 4 CCT pour CFF Cargo. Avant son activité pour les CFF, Daniel Eigenmann a travaillé comme responsable RH dans le secteur financier. L'ancien professeur possède un diplôme en gestion des ressources humaines et, en 2016, a obtenu le CAS médiation en économie, environnement et administration. Il dispose de longues années d'expérience dans la maîtrise de situations délicates.

5. Négociations salariales

5.1. CFF négociations salariales 2018

Revendications salariales 2018 pour les CFF et CFF Cargo AG

Selon l'accord final sur les mesures salariales 2017, il est établi que, outre les 0,8% d'augmentation de la masse salariale pour les promotions individuelles dans le système de salaires, le montant nécessaire pour la prime exceptionnelle de performance provenant de l'évaluation du personnel doit en plus être débloqué.

La hausse des prix s'est située dans la fourchette définie. Les prochaines négociations salariales ordinaires se tiendront vraisemblablement, selon les informations actuelles, à l'automne 2020.

Augmentations individuelles de salaire AIS

Jusqu'en 2022, 0,8% de la masse salariale va à l'évolution salariale individuelle. 2021 +0,1% (=0,9%) exceptionnel.

Ainsi, aucune mesure salariale générale avant 2022

Prime exceptionnelle de performance PEP

À partir du 1.5.2020, limitée à 0,4% par an. Dont 0,15% de plus dans ASI 1./2. tiers

5.2. Négociations salariales BLS

Augmentations individuelles de salaire conformément à la CCT (0.9%), prise en charge par l'employeur de 50% de la prime pour ANP (0,6%) et encore 10% de la prime pour indemnités journalières en cas de maladie (0,1%) et une augmentation annuelle de 1% des taux d'intérêt pour les avoirs de vieillesse dans la caisse de pension.

5.3. Négociations SBB Cargo International

Augmentation salariale générale

Aucune augmentation générale des salaires n'est prévue. Les fourchettes de salaires restent donc inchangées.

Augmentation individuelle de salaire

L'accord concernant la contribution du personnel aux mesures d'atténuation de la caisse de pension de 2015 est valable jusqu'en 2020. Celui-ci prévoit pour 2019 des augmentations individuelles de salaire d'au moins 0,8% de la masse salariale totale.

Avec le changement de caisse de pension au 1^{er} janvier 2019, SBB Cargo International va devoir financer des frais de sortie de 1,6 MCHF par an pendant 10 ans. L'accord du 4 septembre 2018 avec

les partenaires sociaux prévoit une participation du personnel à ce financement à hauteur de 0,4 MCHF par an. En conséquence, des coûts annuels à hauteur de 1,2 MCHF restent à la charge de l'employeur qui correspondent à environ 4,4% de la masse salariale totale.

Malgré ces obligations financières de SBB Cargo International et les défis futurs, il est important pour l'entreprise de pouvoir préparer son personnel pour l'avenir, aussi bien que possible. C'est pourquoi SBB Cargo International investit dans des cours de langues, des formations continues et des outils informatiques. Parallèlement, en reconnaissance du travail fourni en 2018, 0,1% est accordé en plus pour progression selon l'expérience. Les augmentations individuelles de salaire s'élèvent ainsi à 0,9% de la masse salariale totale.

5.4. Négociations salariales SOB

L'assainissement de la caisse de pension a pu être achevé plus tôt que prévu. Au 1^{er} juillet 2018, les cotisations d'assainissement disparaissent et par conséquent les retenues sur salaire diminuent. Les cotisations d'assainissement élevées de 11% (9% SOB, 2% employés) et la stratégie de placement fructueuse avec un rendement de 7,5% au cours de l'année écoulée ont fait grimper le taux de couverture à 107,32% au 31.12.2017. Avec le dépassement de la barre des 100%, la caisse de pension est considérée comme assainie. La fin de l'assainissement a servi d'occasion pour améliorer le plan de prévoyance et donc améliorer les prestations vieillesse. Employés et employeur se partagent les paiements de cotisations comme jusqu'à présent à 42 :58. L'augmentation des cotisations d'épargne est inférieure à la cotisation d'assainissement payée jusqu'à présent. Par conséquent, tous les assurés ont vu baisser leurs retenues sur salaire à partir du 1^{er} juillet 2018 avec, en même temps, une amélioration des prestations.

5.5. Négociations salariales login

La masse salariale est augmentée de 0,8% pour 2019. login met cette augmentation à disposition pour des augmentations individuelles de salaire conformément à la CCT.

Le contrôle de l'égalité des salaires a montré que celle-ci est assurée. login assure que l'égalité des salaires entre hommes et femmes continuera d'être préservée.

Les employés retrouvent le jour de congé auquel ils ont renoncé de 2016 à 2018 pour contribuer à l'assainissement de la caisse de pension CFF.

5.6. Négociations salariales turbo

Sur la base des possibilités financières générales et compte tenu de l'évolution des salaires dans les transports publics, turbo augmente la masse salariale d'une valeur équivalente à 1,5%. Cela correspond à une augmentation du système salarial de CHF 580 000.

Cette masse salariale se divise en deux.

0,75 % (CHF 290 000) reviennent aux employés comme augmentation salariale générale. Les autres CHF 290 000 se répartissent individuellement en plus selon les règles de l'annexe de la CCT.

Pour que tous les employés et employées puissent bénéficier de l'augmentation salariale générale, turbo augmente le seuil inférieur de fourchette des salaires et le seuil supérieur de 0,75%.

6. BLS AG

6.1. BLS et son programme d'efficacité et d'économies « Best Way »

Avec son programme d'augmentation de l'efficacité et d'économies « Best Way », le BLS veut assurer durablement sa position sur le marché pour l'avenir. En octobre, le conseil d'administration du BLS a donné son feu vert à l'élaboration d'étapes et de mesures détaillées qui doivent être connues en février 2019. L'objectif d'économiser jusqu'à CHF 60 Mio. chaque année jusqu'en 2023, prévoit aussi la suppression de jusqu'à 200 emplois à temps plein. Pour cela, un plan social va être élaboré avec les représentants des salariés.

Le 7 novembre 2018, le BLS informait ses salariés et cadres, les partenaires sociaux et les médias sur les objectifs et contenus du programme. Dès octobre, après une phase d'analyse, le conseil d'administration avait approuvé les approches identifiées et la marche à suivre qui en découlait.

Les optimisations déjà en cours dans les différentes organisations et départements sont, avec « Best Way », regroupées, coordonnées et orientées sur les objectifs stratégiques communs : séduire les clients, participer à la conception du marché des transports publics et de la mobilité ainsi qu'accroître en interne « efficacité & fitness ».

La commande à distance du réseau ferroviaire au centre de Spiez a déjà été amorcée. Pour le BLS, les achats et l'examen de toute la chaîne logistique représentent un autre levier important. En outre, un seul siège social doit réunir à moyen terme les salariés travaillant aujourd'hui sur différents sites pour organiser les procédures et la communication plus efficacement et diminuer les coûts de location et d'infrastructure.

Le dossier à ce sujet avec de plus amples informations se trouve sur www.kvoev.ch/de/information/dossiers/bls-best-way.

7. CFF Cadres CO

Avec l'entrée en vigueur de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1) au 1^{er} janvier 2017, il a été établi que tous les salariés sont invités chaque année entre le 1.10. et le 31.10. à choisir le mode de saisie des heures.

Les salariés CO remplissent les critères légaux pour renoncer à la saisie des heures et **peuvent** par conséquent **renoncer à noter les heures**, mais ne le doivent pas. Toutefois, en notant les heures, les salariés CO HE2 perdent certains droits.

Selon le choix, les règles suivantes s'appliquent :

Choix « Renonciation à la saisie des heures » :

- Droit à une année sabbatique après 10 années révolues d'ancienneté avec renonciation ininterrompue à la saisie des heures (règlement des cadres HE2, annexe 3).
- En cas de changement de saisie des heures à renonciation, le calcul du délai jusqu'à l'année sabbatique recommence du début.
- Les ponts sont réputés travaillés (règlement des cadres HE2 ; point 10.4).

Choix « Saisie totale des heures »

- Aucun droit à une année sabbatique.
- Pour les ponts, il faut soit prendre des congés ou récupérer des heures supplémentaires.
- Heures supplémentaires et heures de travail supplémentaire ne sont pas payées (règlement des cadres HE2 ; point 10.2).
- Les heures de travail doivent être saisies entièrement à l'aide d'un formulaire Excel. C'est-à-dire, début du travail, fin du travail et toutes les interruptions, comme les pauses et le déjeuner, doivent être saisis.

8. Remerciements

Je remercie ici les membres du Comité central et des comités des groupes régionaux ACTP, les collaborateurs du conseil juridique et Employés Suisse, les partenaires de Corris, KPT, atupri, Mammüt et Liingo (traductions), ainsi que toutes les représentantes et tous les représentants de l'ACTP dans les différents organes pour leur engagement infatigable et pas évident, pour le travail accompli et la très bonne coopération.

Je souhaite aussi remercier particulièrement **Hans-Peter Hartmann** (ancien conseil de fondation fonds du personnel CFF) pour son excellent travail au sein du conseil de fondation pour l'ACTP et saluer son successeur, **Michael Schmid** (nouveau conseil de fondation fonds du personnel CFF).

Un grand merci aussi à **René Knubel** qui, en tant que représentant de l'ACTP au conseil de fondation de la caisse de pension CFF, effectue un excellent travail.

Je remercie aussi tout particulièrement tous nos membres qui, en ambassadeurs infatigables, promeuvent l'ACTP et démontrent les avantages d'une adhésion. Je rappelle donc ici l'action de promotion +Action 1 555+. Continuez dans ce sens – des membres nombreux sont importants pour une ACTP forte ! Merci !

Merci beaucoup

de votre engagement

à l'égard de l'ACTP !

Berne, le 17 avril 2019, à l'attention de l'assemblée des délégués



Markus Spühler, Président ACTP