

Bulletin
Octobre / Novembre
2020



Association des cadres
des transports publics
Bulletin ACTP
Octobre / Novembre 2020



Association des cadres des transports publics ACTP · Case postale · 3001 Berne
Téléphone: 079 223 05 25 · E-mail: info@kvoev-actp.ch · Internet: www.actp.ch

Vos interlocuteurs à l'Association des cadres des TP publics ACTP

Renseignements et information	Siège administratif	Tél. 079 223 05 25	info@kvoev-actp.ch
	Questions juridiques	Tél. 021 625 62 88	droit@employes.ch
Comité central 2020 - 2022	Président	Markus Spühler	markus.spuehler@kvoev-actp.ch
	Vice-président	Hans Schwab	Schwab.sonja@bluewin.ch
	Finances & relations OFT	Heidi Kalbfuss	adelheid.kalbfuss@gmx.ch
	Affaires div. Infra-structure CFF	Stefan Hess	stefan-hess@bluewin.ch
	Contrats de travail CO	Marionna Lutz	marionna.lutz@sbb.ch
	Marketing, Communication & PR	Heinz Wiggenhauser	heinz.wiggenhauser@kvoev-actp.ch
	Politique sociale & Partenariat BLS	Markus Spühler p.i.	markus.spuehler@kvoev-actp.ch
	Partenariat SOB	Heinz Wiggenhauser	heinz.wiggenhauser@kvoev-actp.ch
	Recrutement des membres	Marco Böttrich	marco.boettrich@sbb.ch
	Délégué Gdl / Adl	Dr. Hans Meiner	mmeiner@hispeed.ch

Président(e)s des groupes régionaux	Plateau / Jura	Marionna Lutz	marionna.lutz@sbb.ch
	Suisse Romande / Valais	Michel Mermoud	michel.mermoud@sbb.ch
	Suisse centrale, nord-ouest, Tessin	Heinz Inderbitzin	heinz.inderbitzin@sbb.ch
	Zurich / Suisse occidentale	Markus Spühler	markus.spuehler@kvoev-actp.ch

Chères et chers collègues,

CFF Cargo annonce des mesures d'économie

Une fois de plus, la direction de Cargo entend faire des économies au détriment du personnel. L'ACTP s'y oppose. Au lieu de chercher à atteindre une rentabilité illusoire en prenant des mesures de restriction budgétaire sur le dos du personnel, la direction de CFF Cargo aurait tout intérêt à se battre pour améliorer les conditions-cadres du fret ferroviaire et obtenir une aide fédérale à même de compenser les pertes subies en raison de la crise sanitaire.

Nous nous opposerons de manière constructive aux mesures annoncées.

La crise du coronavirus a plongé CFF Cargo, comme bien d'autres acteurs de l'économie, dans une situation difficile. La direction réagit en demandant au personnel de serrer la ceinture, à savoir de renoncer à des mesures salariales consenties pour 2021 et à deux jours de congés. En outre, elle entend augmenter à -40 heures le seuil fixé pour les soldes négatifs en fin d'année afin, comme elle le dit, que le travail puisse être fourni l'année prochaine. Cette dernière mesure intervient alors que CFF Cargo a déjà fait cavalier seul en définissant une réglementation de la durée du travail pendant le confinement plus sévère que celle convenue pour l'ensemble du groupe CFF dans le cadre des conférences téléphoniques.

Ce n'est pas comme ça que CFF Cargo résoudra son problème. En effet, dans le contexte actuel, l'objectif de rentabilité n'est pas réaliste. Ces dernières années, les mesures de restriction affectant le personnel n'ont jamais apporté le succès escompté. Ce n'est pas en donnant, de manière totalement injustifiée, la responsabilité de la situation actuelle au personnel par message vidéo que la direction atteindra ses objectifs et motivera les troupes.

Appel à la direction de Cargo et à la Confédération

Alors que la direction cherche une fois de plus à faire des économies à court terme, il serait urgent de mettre au point une stratégie d'avenir permettant à CFF Cargo de contribuer de nouveau à la croissance du fret ferroviaire après la crise. Le Parlement doit débloquer sans tarder des fonds publics pour compenser les pertes financières liées au coronavirus ainsi que leurs répercussions économiques à long terme pour CFF Cargo. La Confédération doit par ailleurs améliorer les conditions-cadres s'appliquant à CFF Cargo et à l'ensemble du fret ferroviaire et renoncer à faire de la rentabilité une priorité absolue.

Annulations à contrecœur

En raison du coronavirus, l'ACTP a dû annuler les manifestations nationales 1 et 2 prévues en 2020, l'Assemblée des délégués, la rencontre des retraités et d'autres événements.

Nous l'avons fait à contrecœur, mais cela était nécessaire pour protéger les participants, car nous voulions qu'ils ne courent aucun risque sanitaire.

Certaines considérations financières ont également joué un rôle: il faut en effet planifier très tôt les rencontres, réserver des salles de conférence, prévoir une offre de restauration, etc. La protection de la santé des participants reste toutefois le motif principal de ces annulations. L'ACTP n'avait pas d'autre choix que de procéder ainsi.

Les rencontres de l'ACTP constituant toujours des moments importants d'échange et de convivialité, nous n'avons pas pris cette décision de gaîté de cœur.

+Action 1555+ «Les membres recrutent des membres»

Cette année encore, nous entendons élargir le cercle de nos membres. Pour donner un coup de pouce à cette mesure, nous accordons une prime tant aux membres recrutants qu'aux membres recrutés.

Ensemble, nous sommes plus forts – merci de votre soutien – participez à nouveau.

Meilleures salutations et surtout restez en bonne santé!

Meilleures salutations



Markus Spühler
Président de l'Association des cadres

Contenu

1.	Aucune manifestation de l'ACTP en 2020	5
2.	Enquête de l'ACTP sur les salaires et le système salarial	5
3.	BLS: ce n'est pas au personnel de payer les pots cassés.	6
4.	Entretien entre l'ACTP et le BLS	8
5.	CFF SA: mesures d'économie, développement du système salarial	9
6.	CFF Cargo SA annonce des mesures d'économie	10
7.	Chômage partiel chez CFF Cargo International, négociations CCT	11
8.	Unité Distribution de CFF Voyageurs - nouvelles	12
9.	Loi sur le soutien des TP durant la crise du COVID-19: l'Association des cadres adhère à la décision du Parlement	13
10.	Les transports publics emploient 100 000 personnes en Suisse	14
11.	Les transports publics comme pilier pour la Suisse	15
12.	Le coronavirus freine l'élan des transports publics	16
13.	Dépôt de la pétition de l'ATE «1 voyage – 1 billet pour toute l'Europe»	17
14.	L'OFT autorise les essais d'exploitation dans le tunnel de base du Ceneri	18
15.	Télétravail: définitions	19
16.	La gestion des âges à bras-le-corps	20
17.	Les prestations de l'ACTP pour ses membres – valent votre argent	23
18.	Mentions légales et des informations importantes	24

1. Aucune manifestation de l'ACTP en 2020

C'est désormais officiel: l'Association des cadres des transports publics n'organisera pas de manifestation nationale en 2020, ce qui n'était encore jamais arrivé depuis sa création il y a plus de vingt ans. Une décision directement liée à la pandémie due au coronavirus.



Comme l'a évoqué le Président dans l'éditorial, c'est avec un grand regret que nous avons dû renoncer à de telles manifestations cette année. En effet, les risques liés au COVID-19 sont si importants que nous ne saurions procéder autrement, et ce dans l'intérêt de nos invités, intervenants et participants.

Nous continuerons cependant à planifier d'autres rencontres. Tout dépendra de la manière dont la situation évoluera d'ici au début de l'année 2021 et des prescriptions de l'OFSP en la matière à ce moment-là.

Bien entendu, nous vous tiendrons informés.

2. Enquête de l'ACTP sur les salaires et le système salarial

Les premières discussions sur l'ajustement des systèmes salariaux de CFF SA ayant eu lieu, l'Association des cadres ACTP a souhaité profiter de l'occasion pour permettre à ses membres de s'exprimer sur leur salaire, le système salarial, les prestations salariales accessoires et les types de contrats. L'évaluation détaillée des réponses est actuellement en cours.

Nous remercions toutes les personnes qui ont accepté de donner leur avis sur des thèmes aussi confidentiels que la rémunération, l'évolution du salaire et leur satisfaction en général. Nous avons été très surpris du vif intérêt que suscite ce sujet. Alors que nous pensions recevoir une dizaine d'avis tout au plus, près de cent réponses nous ont été adressées. Leur évaluation prend donc un certain temps, car nous nous devons de procéder avec la plus grande rigueur.

Voici néanmoins ce qui ressort d'une première évaluation quantitative des informations communiquées:

Participants à l'enquête

- ❑ La proportion d'hommes et de femmes parmi les participants correspond plus ou moins à celle des salariés des entreprises de transports publics, à savoir 10% de femmes et 90% d'hommes.
- ❑ La catégorie d'âges la plus représentée est celle des 40-50 ans.

- ❑ 90% des participants ont indiqué travailler pour les CFF.
- ❑ 14% des participants occupent un poste à 90%, voire moins; les 86% restants travaillent à temps plein.
- ❑ La durée moyenne d'occupation d'un poste de cadre est de 15 ans.
- ❑ 26% des participants disposent d'un contrat de travail régi par le CO; 73% relèvent d'une CCT (1% des personnes n'ont fourni aucune indication en la matière).
- ❑ L'échelon de conduite assorti du niveau d'exigence «K» des CFF était le plus représenté, lesdits niveaux des participants allant de «I» à «M».

Satisfaction à l'égard du salaire actuel/du système salarial et contractuel

- ❑ 68% des participants ont indiqué être satisfaits de leur salaire actuel sur la base d'une comparaison interne (c'est-à-dire au sein de la même entreprise). En revanche, lorsqu'ils établissent une comparaison externe (donc sur l'ensemble du marché du travail), seuls 58% des participants se disent satisfaits.
- ❑ Le développement des prestations salariales accessoires, également appelées «Fringe Benefits», s'établirait à 4 sur une échelle de 1 (absolument pas) à 10 (absolument).
- ❑ Parmi les prestations salariales accessoires fréquemment citées figurent notamment les prestations complémentaires des caisses de pensions, des prestations d'assurance plus élevées, les formations continues et d'autres facilités.

Précisions sur la suite de la procédure

Les participants ont porté un jugement de qualité sur différents thèmes, tels que la satisfaction à l'égard de leur salaire en comparaison interne et externe, les modèles de prestations salariales accessoires envisageables et leur impression générale vis-à-vis du type de contrat qui est le leur. Les informations collectées lors de cette enquête seront évaluées dans le cadre d'un atelier interne fin septembre.

L'ACTP a l'intention de présenter les résultats de l'enquête (aspects quantitatifs et qualitatifs) sous une forme adéquate lors des négociations concernant le réaménagement du système salarial.

À noter

L'ACTP assure à tous les participants que les données collectées lors de cette enquête seront traitées dans la plus grande confidentialité. Aucun nom ne sera communiqué à des tiers concernant des affirmations et/ou données chiffrées. Nous nous engageons à respecter ce principe.

3. BLS: ce n'est pas au personnel de payer les pots cassés.

L'Association des cadres des transports publics ACTP prend acte du rapport rédigé par le Contrôle fédéral des finances sur les processus financiers au BLS et de la démission du CEO, Bernard Guillemon. Dans de pareils cas, et en particulier lorsque des fonds publics sont en jeu, l'Association des cadres exige que les faits soient élucidés avec transparence et que les acteurs fassent preuve de loyauté et tirent les conséquences de leurs manquements. Les collaborateurs du BLS n'auront pas à

subir les conséquences des dysfonctionnements épinglés. L'Association des cadres y mettra un point d'honneur.

Perception d'indemnités trop élevées

Le 28 février 2020, le BLS a admis que la vente d'abonnements demi-tarif au sein de la communauté tarifaire Libero n'avait pas été incluse dans le budget pendant plusieurs années. La compagnie a ainsi perçu des indemnités trop élevées de la Confédération et des cantons pour le trafic régional des voyageurs. La Délégation des finances et le Contrôle fédéral des finances ont publié leur rapport d'enquête le 3 septembre 2020. Le BLS affirme que les fonds sont restés dans le domaine des transports publics, qu'aucun dividende n'a été versé et aucun enrichissement personnel n'a eu lieu. Bernard Guillelmon, CEO du BLS, a donné sa démission après douze ans à la tête de l'entreprise, tirant les conséquences des manquements dénoncés dans le rapport.

L'OFT avait déjà détecté un modèle incorrect de lissage des taux d'intérêt au BLS et une convention de remboursement avait été conclue.

« Remboursement par nos propres moyens assuré »

Le 28 février 2020, le BLS avait indiqué à ses collaborateurs être en mesure de financer le remboursement des indemnités perçues sans nouveau programme d'austérité, et par conséquent, sans suppression d'emplois. « Nous finançons le remboursement en puisant dans notre capital propre. Grâce à notre programme d'efficacité Best Way, nous nous sommes déjà préparés à des subventions moins élevées à l'avenir. D'où l'importance de poursuivre le programme que nous avons lancé. », écrivait alors le BLS. Véritable affront vis-à-vis du personnel du BLS, cette déclaration laisse penser que la direction de l'entreprise était déjà au fait de ces manquements depuis un certain temps. C'est précisément sous couvert dudit programme que des collaboratrices et collaborateurs ont été licenciés. Parallèlement, nombreux sont ceux qui subissent le poids du surcroît de travail, en proie aux doutes quant à leur avenir.



Des défis dans un contexte difficile

La situation de la fondation collective Symova n'est pas en reste. Compte tenu de la tendance baissière sur les marchés financiers, les rendements escomptés sur les actifs immobilisés de Symova s'annoncent peu réjouissants. Pour pérenniser les rentes de vieillesse, des adaptations s'imposent. Le conseil de fondation de Symova a donc décidé d'abaisser le taux d'intérêt technique. En conséquence, les taux de conversion au 1^{er} janvier 2022 seront moins élevés. Le BLS a indiqué vouloir mettre en place des mesures compensatoires appropriées.

Par ailleurs, les négociations salariales seront prochainement à l'ordre du jour. Dans les circonstances actuelles, elles s'annoncent particulièrement âpres. Nous vous informerons en temps voulu.

4. Entretien entre l'ACTP et le BLS

Avant les vacances d'été 2020, l'ACTP et BLS SA ont de nouveau discuté des conditions de travail actuelles dans les transports publics en raison de la pandémie due au coronavirus et des restrictions qui en découlent. Voici un aperçu des thèmes abordés.

Répercussions du COVID-19

BLS SA a annulé toutes les manifestations de réseautage destinées aux collaborateurs et aux cadres de l'entreprise. Elles sont remplacées par des réunions virtuelles. Deux sessions interactives ont ainsi été proposées au personnel d'encadrement. Les réunions de collaborateurs se déroulent de manière identique. D'autres manifestations, telles que la réunion de réseautage ou la fête de Noël, seront prévues à partir du mois d'octobre, dans le respect des directives de l'OFSP. Le service des ressources humaines (RH) et les autres services observent la procédure applicable et indiqueront, à court terme, si ces manifestations peuvent avoir lieu ou non. Les collaborateurs qui préfèrent ne pas participer à la fête de Noël sont libres de le faire (comme c'est le cas chaque année).

Retour au poste de travail

Dès le début, BLS SA a fait confiance à ses collaborateurs et à leur sens des responsabilités. La situation varie énormément d'un bâtiment à l'autre, tout comme le nombre de collaborateurs concernés, qui doit également être pris en compte. En effet, tandis que 700 personnes exercent une fonction d'assistance, pas moins de 2300 personnes occupent un poste dans les zones de production.

Contrairement à d'autres entreprises, BLS SA n'a jamais mentionné de quota pour le retour de ses collaborateurs à leur poste de travail respectif. Les services s'organisent eux-mêmes dans le respect des directives de l'OFSP. Les règles de distanciation doivent systématiquement être respectées. Il incombe aux supérieurs de s'en assurer. Les équipes en ont conscience et ont pris des dispositions en ce sens. Le télétravail continue à faire partie intégrante de l'organisation au sein de la société.

Les critères applicables au télétravail sont définis sur la plate-forme destinée aux collaborateurs.

Choix d'un site pour le nouveau siège social

Le monde du travail s'est quasiment métamorphosé du jour au lendemain. Il est désormais plus axé sur le numérique et caractérisé par des conditions de travail plus souples, tant en termes d'horaires que de lieu. Ces modifications auront des répercussions sur notre manière de collaborer, mais aussi sur notre lieu de travail et les conditions y afférentes. Un groupe de projet est chargé d'étudier ces différents thèmes sous l'égide du service RH de BLS SA. Les questions actuellement à l'ordre du jour sont d'ordre technique. Le monde du travail 4.0 doit devenir une réalité au Genfergasse 11, et ce d'ici la fin du premier trimestre 2021. Sa mise en œuvre au Bollwerk est encore à l'étude. La question du siège social reste en suspens, mais sera prochainement réglée.

Le prochain entretien de ce type aura lieu à la fin de l'automne, après l'entrée en fonction de Horst Johner au poste de responsable RH de BLS SA, au 1^{er} octobre 2020.

5. CFF SA: mesures d'économie, développement du système salarial

Négociations: oui, avec des directives claires

Avant la crise sanitaire, les transports publics faisaient partie de la solution pour résoudre le problème climatique. Rien n'a changé de ce côté-là, mais la situation a considérablement évolué, les CFF enregistrant des pertes financières colossales. Sur le plan politique, on peut remarquer que le projet de la Confédération pour accorder le soutien financier nécessaire aux transports publics ne suffit pas étant donné que les pertes en trafic grandes lignes ne sont pas indemnisées.

Les perspectives floues sur le plan financier constituent une véritable épée de Damoclès au-dessus des entreprises et, finalement, au-dessus des cadres et du personnel des CFF. Cette situation n'est pas correcte, car la mobilité a été garantie tout au long de la crise bien que la Confédération ait demandé à la population de ne pas utiliser les transports publics.



Il est particulièrement difficile de définir des stratégies sans disposer de données précises. Mais la situation est actuellement des plus précaires. Il existe néanmoins certaines évidences. Par exemple, nul n'ignore qu'un tiers des effectifs des CFF va partir à la retraite au cours des prochaines années. C'est une certitude. En revanche, l'évolution de la crise sanitaire reste un mystère.

Mesures d'économie

Le système salarial doit être développé conformément à la décision prise par les deux parties lors des dernières négociations CCT. L'ACTP soutient cette décision. Les CFF se sont engagés à assainir le fonds de préretraite Valida à condition qu'un accord soit conclu. À ceci s'ajoute désormais le train de mesures d'économies. Si la négociation de ces deux dossiers leur donne satisfaction, les CFF sont prêts à prolonger leur convention collective de travail jusqu'au 30 avril 2022.

Contenu des mesures d'économie: suppression de deux jours de congés en 2021 (limité), aucune mesure salariale pour l'ensemble du personnel, c.-à-d. aucune augmentation de salaire (évolution du salaire) et aucune part unique liée à la prestation (PUP). La période n'est pas propice, les perspectives sont encore trop floues. Selon l'ACTP, il faudrait au moins ne pas toucher aux augmentations salariales, c.-à-d. aux augmentations convenues dans la CCT.

Développement du système salarial

Venons-en au développement du système salarial actuel. Il est impératif que ces négociations ne débouchent pas sur des mesures d'économie. Avec le développement du système salarial, personne ne doit être lésé. L'ACTP peut aussi soutenir le projet de dissocier l'évaluation des collaborateurs et l'évolution individuelle du salaire. Le mode de répartition de l'argent par les supérieurs et la manière dont les budgets d'équipes sont définis faisaient partie des questions posées à juste titre.

Une réduction des niveaux d'exigences (NE) de 15, actuellement, à 13 au détriment des deux niveaux les plus élevés faisait partie des exigences dans le cadre de la restructuration du système salarial. L'ACTP juge la plage salariale dans les différents NE trop vaste et souhaiterait une subdivision

plus importante. La progression jusqu'à atteinte de la rémunération maximale au sein d'une plage de salaire se fait sur 20 ans, ce qui n'est plus adapté aujourd'hui et devrait être repensé.

L'intégration de la courbe des mécaniciens de locomotives dans le système salarial représente une belle intention.

Les négociations ne font que débuter. Nous vous tiendrons informés de leur évolution.

6. CFF Cargo SA annonce des mesures d'économie

CES SACRIFICES SONT INACCEPTABLES

Une fois de plus, la direction de Cargo entend faire des économies au détriment du personnel. L'ACTP s'y oppose. Elle est favorable à l'obtention d'une aide fédérale à même de compenser les pertes provoquées

par le COVID-19 et à une amélioration des conditions-cadres du fret ferroviaire. Selon nous, CFF Cargo a tout intérêt à poursuivre ces mêmes objectifs au lieu de chercher à atteindre une rentabilité illusoire en prenant des mesures de restriction budgétaire sur le dos du personnel.

La crise du coronavirus a plongé CFF Cargo, comme bien d'autres acteurs de l'économie, dans une situation difficile. La direction réagit en demandant au personnel de serrer la ceinture, à savoir de renoncer à des mesures salariales consenties pour 2021 et à deux jours de congés. En outre, elle entend augmenter à -40 heures le seuil fixé pour les soldes négatifs en fin d'année afin, comme elle le dit, que le travail puisse être fourni l'année prochaine. Cette dernière mesure intervient alors que CFF Cargo a déjà fait cavalier seul en définissant une réglementation de la durée du travail pendant le confinement plus sévère que celle convenue pour l'ensemble du groupe CFF dans le cadre des conférences téléphoniques. Cette procédure va à l'encontre d'un partenariat social transparent et s'avère injuste vis-à-vis des collaboratrices et collaborateurs Cargo.

L'ACTP va s'opposer à ces mesures d'économie réalisées sur le dos du personnel, d'autant plus qu'elles ne résolvent pas le problème de fond de CFF Cargo. En effet, dans le contexte actuel, l'objectif de rentabilité n'est pas réaliste.

Ces dernières années, les mesures de restriction qui ont fait de nombreuses victimes parmi le personnel n'ont jamais apporté le succès escompté. Ce n'est pas en donnant, de manière totalement injustifiée, la responsabilité de la situation actuelle au personnel par message vidéo que la direction atteindra ses objectifs et motivera les troupes.



7. Chômage partiel chez CFF Cargo International, négociations CCT

Chômage partiel accordé

En raison de la crise de la couronne et de la baisse du trafic transfrontalier de marchandises pouvant atteindre 25% qui en résulte, CFF Cargo International (CFF CINT) a déposé une demande de



chômage partiel auprès du canton de Soleure pour quatre secteurs de l'entreprise, conformément aux exigences de l'Office fédéral des transports. Les prénotifications ont maintenant été approuvées par le Département de l'économie et du travail du canton de Soleure.

L'association de gestion salue expressément la décision du canton de Soleure.

Dans un accord avec les partenaires sociaux, le CFF CINT a décidé, en complément

de la CCT, de continuer à verser 100 % du salaire. Au moins 80 % des heures de travail seront accordées pour la durée du chômage partiel. Cela garantit que tous les salariés peuvent continuer à être employés et qu'il n'y a pas de cas de difficultés. Dans le cas contraire, la CCT continuera à s'appliquer dans son intégralité.

Les instructions du CINT du SBB régleront toutes les questions concernant le traitement des différents comptes horaires et d'autres points. Cette directive fixe également la répartition du temps de travail à court terme entre les différents salariés. Ce règlement a également été élaboré avec la participation du PEKO.

Le CFF CINT et l'association des cadres ACTP se félicitent que cet accord ait permis de jeter de nouvelles bases pour le personnel en cette période d'incertitude. Il est convenu qu'à l'heure actuelle, de nombreuses choses ne peuvent être écrites sous une forme contraignante en ce qui concerne les heures de travail, car la situation de départ est différente pour chaque employé et le caractère volontaire du séjour à domicile est relatif. Les employés font preuve d'une grande compréhension de la situation et l'entreprise s'efforce en même temps de trouver des solutions bonnes et bienveillantes dans les cas individuels. Ce n'est qu'ensemble qu'un consensus peut être atteint.

Les négociations sur la CCT sont reportées

Les négociations de la CCT avec la CINT des CFF ont été reportées à 2021 en raison de la crise du Covid 19. L'objectif des négociations est d'adapter la CCT actuelle aux nouvelles structures de l'entreprise. Depuis sa création il y a dix ans, la CINT des CFF n'a cessé de croître et dispose par exemple de ses propres conducteurs de train.

8. Unité Distribution de CFF Voyageurs - nouvelles

Une multitude de modes de communication et d'information... et une solution: VEGA

Les collaborateurs doivent composer avec divers systèmes pour rester constamment bien informés, ce qui constitue un défi de taille. Ce point fait l'objet de nombreuses discussions depuis des années déjà. Néanmoins, le nombre de plates-formes d'information reste important (Outlook, Teams, Yammer, Friday Flash, InfoPortal, etc.). Où en est-on dans le développement et la réalisation de la solution VEGA? Ce produit, qui se veut convivial, devrait permettre de résoudre le problème tout en interconnectant les domaines de la gestion du savoir et de la communication. Le projet VEGA intéresse toute une branche. Il est de ce fait INCONTOURNABLE. Sa concrétisation dépend en grande partie du budget 2021.

Gestion des bagages

Qu'advient-il du service bagages pour donner suite à sa disparition de certains points de vente?

La direction de l'unité Distribution de CFF Voyageurs souligne l'importance de ce service et précise qu'il sera certainement encore proposé à l'avenir. Elle indique également qu'il mobilise de nombreuses ressources, ce qui génère des coûts importants. Un projet a donc été créé afin de rechercher des solutions d'avenir envisageables et d'élaborer des procédures adéquates. Les offres concernant le chargement des vélos par les voyageurs ainsi que l'expédition de vélos seront également prises en compte en raison d'un besoin particulièrement fort, observé ces derniers mois.

Nul ne sait comment évoluera la demande au terme de la pandémie du COVID-19, dans un avenir que nous espérons tous très proche.

Aruba

Quand peut-on s'attendre à Aruba ? En particulier, la solution transitoire avec la France n'est pas satisfaisante. Cette question n'a pas trouvé de réponse définitive. En raison de la réduction du budget, il faudrait fixer des priorités claires, en tenant compte des divers intérêts et dépendances.

Dans ce domaine, les CFF dépendent fortement des accords de partenariat avec les chemins de fer étrangers et de l'informatique.

Activités de tiers

Ces dernières années, la réduction des activités de tiers a été plus nombreuse que l'introduction de nouveaux produits. Y aura-t-il de nouveaux produits au point de vente pour amortir la perte de revenu?

L'intérêt pour les nouveaux produits est là, mais il doit s'agir de produits qui peuvent être vendus aux conditions les plus avantageuses possibles. Dans la plupart des cas, cependant, cela ne se fait pas par l'intermédiaire de la force de vente présente, mais par nos autres canaux de distribution.

9. Loi sur le soutien des TP durant la crise du COVID-19: l'Association des cadres adhère à la décision du Parlement

La crise du coronavirus a frappé les transports publics de plein fouet. En net recul dans tous les segments du trafic, les produits ont même été réduits à néant en transport touristique par suite de l'arrêt des activités décrété par les autorités. La Confédération ayant décidé de maintenir une grande partie de l'offre, les coûts n'ont toutefois pu être réduits qu'en partie. Par conséquent, il faut s'attendre à un manque à gagner colossal et de lourds déficits pour l'ensemble du secteur des transports publics. Dans ce contexte, l'Association des cadres souscrit pleinement à la décision du Parlement concernant la loi fédérale urgente sur le soutien des transports publics durant la crise du COVID-19.

L'Association des cadres des transports publics estime que le vaste plan de mesures ficelé par la Confédération est équitable, équilibré et, dans l'ensemble, positif. Il permettra d'éviter la mise à mal des transports publics et du fret ferroviaire sur le long terme à la suite de la suppression ou la suspension des offres de transport en raison du COVID-19. Le secteur pourra ainsi continuer de jouer son rôle décisif en matière de mobilité et poursuivre son développement. Outre la Confédération, les cantons et les communes, les entreprises de transport doivent elles aussi participer dans la mesure de leurs capacités financières à la résorption du déficit.

Des mesures définies par secteur

Les mesures suivantes sont prévues pour les différents secteurs.

- ❑ La Confédération et les cantons couvrent les déficits du **trafic régional voyageurs** (TRV) qui sont mis en évidence dans les comptes annuels 2020. Les entreprises doivent supporter une partie des coûts en dissolvant leurs réserves spéciales à affectation obligatoire.
- ❑ Pour atténuer l'impact négatif de la crise en **trafic combiné transalpin**, le plan de réduction des indemnités prévu dans ce secteur est mis en suspens pour les années 2020 et 2021. Dans les autres sous-secteurs du fret ferroviaire, et pour les autres entreprises jouant un rôle notable dans le transfert route-rail, les déficits seront compensés par le versement d'une contribution unique.
- ❑ Diverses mesures sont prévues pour éviter de trop fortes coupes du budget alloué à l'entretien, l'exploitation et l'aménagement de **l'infrastructure ferroviaire**. L'objectif consiste à prévenir toute restriction des projets de maintien de la substance et d'aménagement du réseau ferroviaire cette année et l'année prochaine.
- ❑ En **trafic local**, la Confédération s'engage à couvrir un tiers des pertes liées au COVID-19. Comme pour le TRV, l'indemnisation a lieu sur la base des comptes de résultats par ligne des entreprises.
- ❑ Dans la mesure où les cantons couvrent une partie des pertes subies dans le domaine du **transport touristique**, les offres touristiques bénéficieront également du soutien de la Confédération, à hauteur de 80% de la contribution octroyée par le canton.
- ❑ Enfin, le **ferroutage** peut également bénéficier de contributions à fonds perdu en 2020 et 2021.
- ❑ Les aides ne sont octroyées au trafic marchandises, au transport touristique et au ferroutage qu'à condition que l'entreprise ne verse aucun dividende pour les exercices 2020 et 2021.

Selon l'Association des cadres ACTP, cette loi urgente permet d'assurer que le système des transports publics dans son ensemble puisse continuer d'assumer son rôle de service de base au profit de la population. Compte tenu de la place prépondérante qu'occupent les transports publics dans l'économie suisse, avec une centaine de milliers de personnes qui travaillent de près ou de loin dans le secteur, la loi jouera également un rôle décisif dans le cadre du redressement de la conjoncture.

10. Les transports publics emploient 100 000 personnes en Suisse

La crise sanitaire l'a bien mis en évidence: les transports publics constituent l'un des piliers de la Suisse. Même pendant le confinement, leur exploitation a été maintenue pratiquement sans restriction. Non seulement le service de base qu'il représente est d'une grande utilité pour la population, mais il compte aussi parmi les principaux secteurs de l'économie suisse: une centaine de milliers de personnes travaillent de près ou de loin pour les transports publics. Une étude de la LITRA et Swissrail souligne la contribution économique des transports publics et de l'industrie ferroviaire.

La contribution économique des transports publics en Suisse est composée de trois éléments:

- ❑ les prestations de transport public (p. ex. le train, le tram et les bus);
- ❑ les investissements en Suisse (p. ex. matériel roulant, ouvrages d'infrastructure) et
- ❑ l'industrie ferroviaire pour l'exportation.

Il ressort d'une étude lancée par la LITRA et Swissrail que ces trois segments génèrent chaque année une valeur ajoutée de plus de 13 milliards de francs et des investissements de l'ordre de 5,3 milliards de francs en moyenne. Au total, 92 600 postes à temps plein sont occupés dans le domaine des transports publics, soit l'équivalent de 100 000 emplois. De plus, les transports publics contribuent autant au produit intérieur brut que les fournisseurs d'énergie ou le secteur des télécommunications et emploient autant de personnes que l'industrie pharmaceutique.

12,2 milliards de valeur ajoutée pour les entreprises de transports publics

Les entreprises de transport par train, tram ou bus réalisent à elles seules 12,2 milliards de francs de valeur ajoutée avec leurs prestations, et ainsi une large part de la valeur ajoutée de l'ensemble du secteur des transports publics. Cela correspond à 1,8% du produit intérieur brut. 9,3 milliards de francs sont générés directement et 2,9 milliards de francs indirectement par le biais des prestations préalables. Une part importante, soit 96%, représente une valeur ajoutée domestique. Environ 42 000 personnes travaillent pour les entreprises de transports publics et 20 000 autres dans le marketing, l'industrie textile et les assurances pour apporter des prestations préalables aux entreprises de transport.

5,3 milliards de francs d'investissements chaque année

Ces dernières années en moyenne, environ 5,3 milliards de francs ont été investis dans les transports publics, c'est-à-dire dans les infrastructures, le matériel roulant et les véhicules. Ces investissements génèrent une valeur ajoutée domestique de 3,6 milliards de francs. En d'autres termes, pour chaque franc investi, environ 70 centimes de valeur ajoutée restent en Suisse. Environ

26 000 personnes travaillent dans la construction d'infrastructures et dans la fabrication de trains et de bus. Les investissements dans les infrastructures ont un effet plus important sur l'emploi que les investissements dans le matériel roulant et les véhicules. Très lourds à construire et difficilement transportables, les produits d'infrastructure sont fabriqués à 90% sur le marché intérieur.

Fortes exportations

D'autre part, l'industrie ferroviaire est un acteur important du marché à l'exportation: près de 40% du chiffre d'affaires est exporté. Environ 700 millions de francs de valeur ajoutée sont liés à ce chiffre d'affaires. 4400 personnes (équivalents temps plein) travaillent pour l'exportation dans l'industrie ferroviaire ou auprès de ses prestataires préalables. Un emploi à plein temps en production pour le marché intérieur correspond à 0,6 emploi à plein temps dans la production de biens d'exportation. Les produits de l'industrie ferroviaire suisse sont prisés dans le monde entier pour leur qualité et leur fiabilité. Grâce à son esprit d'innovation et à sa recherche constante de la qualité, la Suisse reste concurrentielle sur le marché international, et ce, en dépit de coûts de production généralement plus élevés.

11. Les transports publics comme pilier pour la Suisse

De la continuité dans le changement: voici une formule qui résume la 84ème assemblée des membres de la LITRA. Lors du forum des transports, le conseiller fédéral Guy Parmelin a parlé des piliers de l'économie générale suisse et de l'importance de la recherche pour l'avenir du secteur de la mobilité. Par suite de son discours, il a personnellement remis le Prix LITRA 2020.

Lors du Forum des transports, le conseiller fédéral Guy Parmelin s'est adressé aux 150 membres de la LITRA, parlementaires et invités. Il a évoqué les mois difficiles depuis le déclenchement de la pandémie du coronavirus. Et il a déclaré: «La situation actuelle en Suisse n'est certes pas 'bonne', mais elle est clairement meilleure qu'à l'étranger». Il y a également des signes positifs en ce moment: «Par exemple, depuis la fin du lockdown, nous avons constaté que les entreprises et les ménages ont repris confiance».

L'impact à long terme sur les transports publics n'est pas encore prévisible. Le conseiller fédéral Guy Parmelin a identifié trois défis pour les transports publics:



1. les possibilités de la multimodalité;
2. la qualité de l'infrastructure, la fiabilité et la ponctualité et
3. la rentabilité.

L'intégralité du discours du conseiller fédéral Guy Parmelin est disponible [sur le site du Conseil fédéral](#).

Après son discours, le conseiller fédéral Guy Parmelin a remis personnellement le trophée du Prix LITRA aux quatre lauréats. La

photo montre les lauréats Alain Azzi (EPFL – «Bus électriques : quel concept de recharge pour réussir le changement»), Florin Bircher (ZHAW – «Sécurisation des recettes: comment réduire le

resquillage?»), Raphael Graber et Severin Stiner (tous deux ZHAW – «Stabilité des horaires : où sont les points névralgiques?»)

Vous trouvez les détails des études mentionnées [sur le site web de LITRA correspondant](#).

12. Le coronavirus freine l'élan des transports publics

Les données relatives à la demande ferroviaire au deuxième trimestre 2020 illustrent les effets de la pandémie de coronavirus sur les transports publics suisses. Sur la période d'avril à juin 2020, le nombre de personnes-kilomètres enregistrés est inférieur de 63,6 % par rapport au deuxième trimestre de l'année dernière. La baisse est moins brutale dans le trafic marchandises avec - 13,9 % de tonnes-kilomètres nettes, mais les effets de la crise du Covid-19 en sont néanmoins élevés.

La Suisse s'est retrouvée en situation extraordinaire du 16 mars au 16 juin en raison du nouveau coronavirus. Afin de contenir la propagation du virus, le Conseil fédéral a exhorté la population suisse à rester à la maison et à éviter les transports publics. Alors que les conséquences de la pandémie étaient déjà visibles au premier trimestre 2020, la demande s'est véritablement effondrée au deuxième trimestre dans le trafic voyageurs ferroviaire. Sur la période d'avril à juin 2020, les personnes-kilomètres sur le rail ont diminué de 63,6 % par rapport à la même période en 2019. L'offre des transports publics a été allégée par étapes pendant la période de semi-confinement à la suite de la baisse du nombre de passagers, mais une grande partie du trafic a néanmoins dû être maintenu sur mandat du Conseil fédéral. C'est la raison pour laquelle le total des sillons-kilomètres du trafic voyageurs n'est inférieur que de 10 % à celui de l'année dernière. La pandémie de coronavirus a ainsi créé un grand écart entre des charges très peu réduites (offre) et une brutale baisse des recettes (demande), ce qui a entraîné d'importantes pertes financières pour les entreprises de transport.

La performance de transport du trafic marchandises ferroviaire a baissé de 13,9 % en glissement annuel pour un total de 2,6 milliards de tonnes-kilomètres nettes. Pour comparaison, l'interruption de la ligne de la vallée du Rhin à Rastatt avait entraîné une baisse de 6,4 % de ce chiffre au troisième trimestre 2017 en comparaison annuelle. Dans le secteur du trafic marchandises ferroviaire, où les marges sont faibles, la pandémie a également pour conséquence de sérieux problèmes financiers.

Au total, les trafics voyageurs et marchandises sur le rail ont recouru à 44,7 millions de sillons-kilomètres au deuxième trimestre 2020, soit 10 % de moins qu'au deuxième trimestre 2019.

Performance de transport	2 ^e trimestre 2020	Évolution par rapport au 2 ^e trimestre 2019
Personnes-kilomètres (mia)	1,94	- 63,6%
Tonnes-kilomètres nettes (mia)	2,60	- 13,9%
Sillons-kilomètres (mio)	44,7	- 10,1%

Perspectives

Il n'est pas encore possible de savoir combien de temps il faudra pour que les transports publics se remettent du recul extrême de la demande dû à la pandémie de Covid-19. Les entreprises de transports publics ont subi de grandes pertes financières qu'elles ne sont pas en mesure de compenser par leurs propres moyens. Dans ce contexte, le Parlement fédéral traitera à la session d'automne 2020 un projet de compensation des pertes de recettes à hauteur de 800 millions de francs.

13. Dépôt de la pétition de l'ATE «1 voyage – 1 billet pour toute l'Europe»

«Voyager en train en Europe devrait être aussi simple qu'en Suisse. Pour atteindre cet objectif, nous devons nous faire entendre auprès de l'Union européenne.» C'est pourquoi, le 3 septembre 2020, l'ATE a soumis au Conseil fédéral sa pétition «1 voyage – 1 billet pour toute l'Europe» rassemblant 6371 signatures.

Le tunnel de base du Ceneri a été inauguré début septembre. Quelle bonne nouvelle! Grâce à ce tunnel, nous voyageons en effet plus rapidement vers l'Italie. Mais cette avancée ne suffit pas. Pour que le trafic ferroviaire international progresse vraiment, il faut, comme le souligne la pétition, que d'autres chantiers très différents soient menés à bien.

1. La réservation d'un billet de train pour un voyage international doit devenir aussi simple que celle d'un billet d'avion. Ce point est un élément essentiel de la pétition «1 voyage – 1 billet pour toute l'Europe» que l'ATE a déposée auprès du Conseil fédéral. Forts de quelque 6400 soutiens, nous demandons au Conseil fédéral de s'investir auprès de l'UE pour que les systèmes de réservation des différentes entreprises ferroviaires européennes soient enfin harmonisés.
2. Il doit pouvoir être possible de se rendre dans toutes les métropoles européennes en train de nuit. Les villes d'Amsterdam et de Barcelone, par exemple, font partie des principales destinations au départ des aéroports de Suisse, alors qu'elles pourraient parfaitement être desservies par des trains de nuit. Un sondage réalisé par l'ATE révèle d'ailleurs que deux tiers de la population souhaiteraient voyager davantage en train de nuit.
3. Abolissons les privilèges du transport aérien! Bien que la Suisse jouisse d'une situation centrale en Europe, 81% des voyages se font en avion et sont responsables de 20% de l'impact climatique du pays. Ces dernières années, la multiplication des vols bon marché a incité la population à prendre davantage l'avion. Or les tarifs avantageux ne sont possibles que grâce aux subventions et aux exonérations fiscales dont bénéficie le transport aérien.



4. Le rail a besoin de davantage de soutien. Pour atteindre ses objectifs climatiques, la Suisse n'a pas le choix: elle doit favoriser le transfert des déplacements en avion vers le chemin de fer. Dans cette perspective, il faut que les entreprises ferroviaires puissent proposer des offres qui, actuellement, ne couvrent pas entièrement les coûts d'exploitation.
5. Le service à la clientèle doit être amélioré. Pourquoi ne pas proposer par exemple un service de bagages pour les voyages internationaux? Et une garantie portant sur la poursuite du voyage avec le train suivant, lorsqu'un voyageur rate une correspondance? Il est temps que le rail fasse preuve de créativité pour garantir un service à la clientèle de qualité sur les relations internationales.

Vous trouverez des informations détaillées sur la pétition à la page <https://www.europeentrain.ch/engagement/revendications/>.

Certains points ne font peut-être pas l'unanimité. Pourtant, nous estimons que cette pétition va dans le bon sens. Il nous tarde donc d'en connaître l'impact.

14. L'OFT autorise les essais d'exploitation dans le tunnel de base du Ceneri

À près de trois semaines de la cérémonie d'ouverture du tunnel de base du Ceneri le 4 septembre 2020, l'Office fédéral des transports (OFT) avait autorisé les CFF à procéder aux essais d'exploitation. Les courses d'essai se dérouleront entre septembre et décembre 2020 avec des trains de marchandises et de voyageurs. Ces courses constituent la dernière phase préparatoire avant la mise en service régulière prévue pour la mi-décembre.

Début septembre, le maître d'ouvrage AlpTransit Gotthard SA (ATG) remettra le tunnel de base du Ceneri aux CFF, qui en assureront l'exploitation. Aujourd'hui, l'OFT a donné l'autorisation afin que ces derniers puissent, à partir de ce moment, procéder aux essais d'exploitation, qui dureront jusqu'au changement d'horaire le 13 décembre 2020. Ces essais servent à exercer et à démarrer progressivement les processus d'exploitation, à tester les installations et à fournir les certificats nécessaires à l'octroi de l'autorisation d'exploiter requise pour l'exploitation commerciale régulière dès décembre.



Depuis mars 2020, ATG effectue des courses d'essai dans le tunnel afin de contrôler la sécurité du fonctionnement de l'ensemble des installations et des systèmes. En raison de la pandémie du coronavirus, les essais d'exploitation ont dû être temporairement interrompus pendant cinq semaines.

Ils ont repris le 20 avril sous conditions et le 30 avril, un train d'essai ICE-S a traversé le tunnel à une vitesse de 275 km/h. Un exercice de sauvetage prévu pour la mi-juin a été repoussé en octobre 2020, un exercice avec des figurants s'est déroulé début juin.

Le tunnel de base du Ceneri a une longueur de 15,4 km et relie Camorino près de Bellinzone à Vezia près de Lugano. Dès le changement d'horaire à la mi-décembre, les CFF vont mettre en œuvre dans les délais une grande partie de l'offre prévue. Celle-ci inclut des liaisons nord-sud plus fréquentes ainsi que davantage de liaisons internationales. Grâce au tunnel de base du Ceneri, le Tessin disposera également d'un RER attrayant.

15. Télétravail: définitions

Travail mobile, télétravail et home office



Le télétravail consiste à travailler de chez soi à un poste fixe. L'employeur doit procurer à l'employé un équipement adéquat dans la mesure où il ne lui fournit pas de poste de travail sur site. Pendant les heures de télétravail, l'employé est tenu d'effectuer les tâches qui lui incombent et d'être joignable à son domicile. La réglementation en vigueur en matière de protection de la santé s'applique, ce qui signifie que les dispositions sur la protection des travailleurs doivent être respectées.

Le travail est qualifié de mobile lorsqu'il peut être effectué de n'importe où, sans poste de travail fixe, par exemple à divers endroits dans l'entreprise, chez les clients, en déplacement, dans un café ou dans un espace de coworking. Dans le cadre du travail mobile, peu importe, où et quand les tâches sont effectuées. C'est là une différence essentielle par rapport au télétravail. Home office et télétravail sont synonymes.

La brusque hausse du nombre de télétravailleurs s'assortit d'une multitude de conseils et d'astuces.

Nous attirons plus particulièrement l'attention sur une étude en coopération avec la haute école spécialisée du nord-ouest de la Suisse (FHNW) qui propose une évaluation du télétravail, des recommandations à l'attention des personnes concernées (collaborateurs et supérieurs), ainsi que des conseils pour que le travail à la maison soit le plus satisfaisant et le moins conflictuel possible.

Elle aborde également les aspects juridiques du télétravail.

Cette étude, actuelle et très instructive, est malheureusement trop longue pour être publiée ici. Nous vous en présentons donc les points essentiels sur notre site à la rubrique Information/Dossiers/Direction et management. [Lien vers l'étude.](#)

16. La gestion des âges à bras-le-corps

Les chiffres sont déconcertants: parmi les bénéficiaires d'aide sociale, la tranche des 50 à 64 ans est celle qui affiche la plus forte hausse, alors que la plupart ont suivi une formation professionnelle ou universitaire. La durée durant laquelle les bénéficiaires de plus de 50 ans ont perçu des allocations sociales a elle aussi augmenté, passant de 41 mois en 2011 à 54 mois en 2017. La société est en émoi.

L'article du Tagesanzeiger a fait couler beaucoup d'encre: alors que d'aucuns déplorent le manque de responsabilité sociale des entreprises et l'inaction de la sphère politique pour prévenir la pénurie de ressources qualifiées, d'autres accusent la migration et la libre circulation des personnes de drainer une main d'œuvre jeune et bon marché vers la Suisse et d'entraîner une sous-enchère salariale au profit des entreprises, reléguant les employés plus âgés au second rang.

Tant la hausse des bénéficiaires d'aide sociale au-delà de 50 ans que les commentaires soulevés dans ce contexte nous invitent à la réflexion. La peur de perdre son emploi à la cinquantaine grandit en Suisse. La société est en émoi. Force est de comprendre l'irritation des chômeurs et bénéficiaires d'aide sociale d'un certain âge face à un débat sur le report de l'âge de la retraite mené sur fond de pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

La problématique

La baisse du taux de natalité, conjuguée à un rallongement de l'espérance de vie, entraîne des problèmes qui nous concernent tous. Dans un contexte de pénurie de main d'œuvre qualifiée, les entreprises ne sont plus à même d'employer de jeunes recrues aussi facilement qu'à la fin du vingtième siècle, étant donné que leur nombre diminue également chez nos voisins et dans les pays en voie de développement. La population active prend sa retraite trop tôt. De moins en moins favorable, la proportion actifs-retraités entraîne d'énormes problèmes de financement pour notre prévoyance vieillesse. Sans oublier les coûts des soins de santé et services aux personnes âgées qui vont croissant.

Parallèlement, il ressort d'une enquête menée par von Rundstedt que l'ancienneté et l'expérience acquise au fil des ans sont de moins en moins estimées. Les entreprises ne sont pratiquement plus disposées à engager des candidats qui ne satisfont pas parfaitement aux exigences définies pour un poste. Un demandeur d'emploi d'un certain âge se voit priver de toutes ses chances sur le marché du travail s'il ne fait pas preuve d'agilité et n'étoffe pas régulièrement ses compétences. Les employeurs se montrent aujourd'hui moins enclins à investir dans le développement de leurs collaborateurs. De ce fait, il est de moins en moins aisé pour ces derniers de changer de branche ou de fonction. La mutation culturelle censée découler du virage numérique s'en trouve entravée. Les femmes et les travailleurs âgés sont laissés à quai alors que la pénurie de main-d'œuvre qualifiée fait rage. Les départs anticipés à la retraite, de plein gré ou sous la contrainte, témoignent de l'attrait limité de la vie active à partir d'un certain âge.

L'âge et la discrimination à l'embauche

Si la Suisse peut se targuer de l'un des plus hauts taux d'emploi des personnes âgées au sein de l'OCDE, elle est à la traîne concernant le taux de recrutement des plus de 55 ans. Les employeurs suisses se montrent réticents à recruter de la main d'œuvre âgée. Dans son rapport pour l'année 2014, l'OCDE écrit d'ailleurs au sujet de la Suisse: «On peut supposer que les pratiques discriminantes à l'embauche selon l'âge sont courantes.» Dans son essai «Towards a longer work life», Juhani Ilmarinen préconise une approche en phase avec le cycle de la vie. Une prise en compte plus poussée de ce dernier permettrait d'améliorer et de prolonger notre phase de vie active et partant, d'accroître l'employabilité des travailleurs âgés. Synonyme de capacité de participer au monde du travail, l'employabilité correspond à l'écart existant entre exigences de la vie professionnelle d'une part, et compétences personnelles, techniques, sociales et méthodologiques et santé du travailleur d'autre part. L'approche repose sur un concept de gestion des âges lui-même axé sur les mutations suivantes:

Nouvel état d'esprit à l'égard du vieillissement: sensibiliser les cadres aux questions relatives à l'âge;

Modes et temps de travail adaptés à l'âge et à la situation du collaborateur.

Travail de direction: une qualité décisive

Il ressort de diverses études européennes que les principaux critères permettant aux employés plus âgés d'évaluer positivement leur environnement de travail sont les suivants: absence de discrimination en fonction de l'âge, satisfaction sur la nature du travail et possession des capacités nécessaires. À l'inverse, les facteurs qui exercent une influence négative sur la satisfaction au travail sont les suivants: horaires contraignants, manque d'autonomie, salaire insuffisant, manque de marques d'estime, rythme imposé et précarité de l'emploi. Facteur d'influence sur la perception de l'état de santé, le sentiment d'insécurité au travail a également tendance à précipiter le départ à la retraite.

Les études sur la gestion des âges mettent en lumière l'importance du travail de direction en faveur de l'employabilité chez les sujets de plus de 50 ans, et ce, quelles que soient la branche et la profession. L'état d'esprit à l'égard des collaborateurs d'un certain âge et leur valorisation présentent un potentiel d'amélioration, de même que la promotion de conditions de travail appropriées (notamment pour le travail en équipe, qui requiert un bon esprit de coopération), la prise en compte des besoins personnels du collaborateur dans le cadre de l'organisation et enfin, la communication.

Entreprises, à vos responsabilités!

L'apprentissage continu participe au processus de maturité, quel que soit l'âge du collaborateur. Au fur et à mesure des étapes de sa vie, celui-ci sera non seulement demandeur de modes de travail plus flexibles, mais ses facultés d'apprentissage évolueront également. Le vieillissement répond à un processus. Aussi le modèle consistant à se séparer sans vergogne des employés âgés a-t-il peu de sens et doit-il être remplacé par un processus leur permettant une transition progressive et contrôlée vers la retraite.

Une gestion des âges doit être activement menée au niveau de l'entreprise: les ressources et les exigences doivent être analysées au cas par cas le long du processus de vieillissement tout en prenant en compte les facteurs professionnels liés à l'âge. Chaque collaborateur, quel que soit son âge, doit se sentir à même de réaliser ses objectifs personnels et ceux de l'entreprise.

De nos jours, une gestion des âges par anticipation promeut la formation continue et la mobilité professionnelle interne comme externe tout au long de la vie active. Tout un chacun doit avoir droit à la formation et l'apprentissage continus même au-delà de la retraite. La gestion des âges favorise la coopération entre les différents groupes d'âge tout en prévenant la discrimination, notamment dans le cadre du recrutement. Elle prend les différents âges en compte dans l'agencement des postes de travail et des différentes tâches confiées. Des modèles de réduction progressive du temps de travail, de temps partiel et de départ échelonné à la retraite sont proposés. Il est temps de battre en brèche un tabou: pour réduire les coûts de main d'œuvre et renforcer la mobilité professionnelle, notamment en fin de vie active, les salaires ne doivent pas tant être couplés à l'âge qu'à la productivité. Telle est la voie à suivre pour réduire la discrimination liée à l'âge et simplifier l'employabilité en fin de vie active et au-delà.

17. Les prestations de l'ACTP pour ses membres – valent votre argent

Information détaillée et mises à jour continues sur www.kvoev.ch/fr/prestations.

Protection juridique ACTP	<ul style="list-style-type: none">■ Conseils et soutien gratuits pour les membres de l'ACTP sur toutes les questions du droit du travail et des assurances sociales. www.kvoev.ch/prestations/conseil-juridique
Protection juridique privée	<ul style="list-style-type: none">■ Coop Protection juridique MULTI: Protection juridique circulation et privée, internet y inclus, pour toute la famille vivant sous un même toit. www.kvoev.ch/prestations/protection-juridique-privee
Caisses-maladie	<ul style="list-style-type: none">■ Conditions avec jusqu'à 20% de réduction de prime pour toute la famille auprès de plus de dix assurances maladie complémentaires.■ Nous recommandons notre partenaire Atupri. Seulement avec Atupri, vous pouvez même rester après votre 65ème anniversaire. www.kvoev.ch/prestations/caisses-maladie
Mobilité	<ul style="list-style-type: none">■ Rabais de base de 12% pour les voitures Volvo, même plus avec les actions spéciales. https://kvoev.ch/fr/prestations/volvo
Assurances	<ul style="list-style-type: none">■ Zurich et Generali: rabais de primes sur l'assurance ménage, responsabilité civile privée et voiture■ Assurance voyages et loisirs pour toute la famille valable dans le monde entier pour CHF 99 par an, en partenariat avec l'EUROPÉENNE Assurances Voyages SA. www.kvoev.ch/prestations/assurances
Revue / publications	<ul style="list-style-type: none">■ Publications sur l'économie et autres, comme par exemple à PME Magazine, Bilanz, Handelszeitung, prix réduit de 30% vis-à-vis le prix au kiosque.■ De diverses revues allemandes par aboandmore.ch, avec un rabais de 35% comparé au prix du kiosque. www.kvoev.ch/prestations/revues
Banque CLER	<ul style="list-style-type: none">■ Excellentes conditions auprès de la Banque CLER. www.kvoev.ch/prestations/produits-bancaires
MIVO avantages sociétaires	<ul style="list-style-type: none">■ MIVO: Les offres pour nos membres avec des réductions allant jusqu'à 60%. La gamme s'élargit en permanence et comprend voitures voyages hôtels mode sport & santé alimentation & boissons maison & jardin électronique. https://angestellte.ch/angebote/mitgliedervorteile/

18. Mentions légales et des informations importantes

Éditeur

Association des cadres des transports publics ACTP
Case postale, 3001 Berne

Publication et envoi par courriel
dieXperten GmbH, 8812 Horgen

Expédition de la version imprimée
Prestation propre de l'ACTP

Rédaction

Heinz Wiggenhauser
Resp. marketing & communication
info@kvoev-actp.ch

Impression et envoi de la version imprimée
Haller + Jenzer AG, Berthoud

Envoi: Prestation propre de l'ACTP

Mise en page

Heinz Wiggenhauser
Marketing et communication ACTP

Traduction de la version française

UTS Uebersetzer Team Sarrebruck GmbH

Paraît quatre fois par an

Mutations

Merci de nous communiquer immédiatement **changement d'adresse, mise à la retraite**, vos coordonnées. Utilisez tout simplement [le bouton](#) sur Internet ou envoyez-nous votre message par courrier postal à ACTP, case postale, 3001 Berne, ou par e-mail à info@kvoev-actp.ch.

Démission de l'ACTP

Merci de prêter attention au fait que la **démission de l'ACTP** entraîne aussi la suppression du droit aux prestations et à toutes les réductions / à tous les rabais qui sont liés (p.ex. CPT, Zurich Connect, Assurance protection juridique Multi, etc.).

Retraite

Saviez-vous déjà que **vous pouvez conserver, en tant que retraité**, tous les avantages de l'affiliation – et ceci pour une cotisation de seulement frs. 66.- par année ? Cela correspond mensuellement plus ou moins au prix d'une bonne tasse de café !