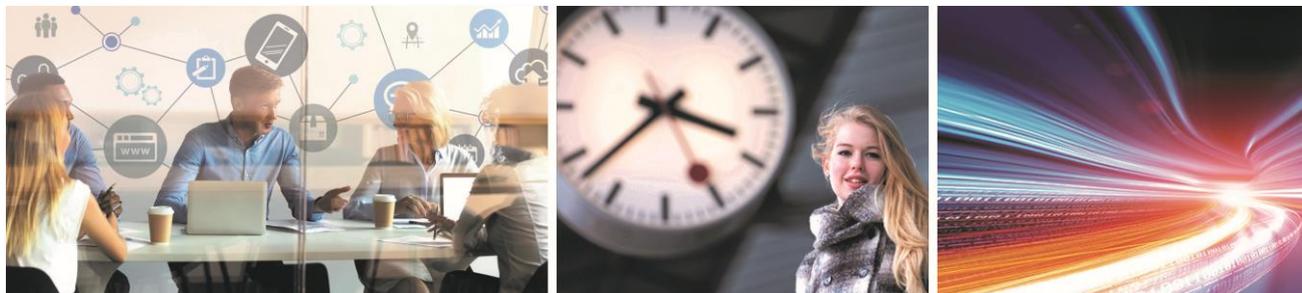


Bulletin  
N°100 | Oct / Nov 2021

Kaderverband des öffentlichen Verkehrs KVöV  
Associazione dei quadri dei trasporti pubblici AQTP  
Association des cadres des transports publics ACTP  
[www.kvoev.ch](http://www.kvoev.ch) [www.actp.ch](http://www.actp.ch)



# Association des cadres des transports publics

Bulletin  
octobre /  
novembre  
2021

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

## Vos interlocuteurs à l'Association des cadres des transports publics ACTP

<b>Renseignements et information</b>	Siège administratif	Tél. 079 223 05 25	<a href="mailto:info@kvoev-actp.ch">info@kvoev-actp.ch</a>
	Questions juridiques de nos membres	Tél. 021 641 61 20	<a href="mailto:info.fr@cooprecht.ch">info.fr@cooprecht.ch</a>
<b>Comité central 2020 - 2022</b>	Président	Markus Spühler	<a href="mailto:markus.spuehler@kvoev-actp.ch">markus.spuehler@kvoev-actp.ch</a>
	Vice-président	Hans Schwab	<a href="mailto:Schwab.sonja@bluewin.ch">Schwab.sonja@bluewin.ch</a>
	Recrutement des membres	Marco Böttrich	<a href="mailto:marco.boettrich@bav.admin.ch">marco.boettrich@bav.admin.ch</a>
	Finances & relations OFT	Heidi Kalbfuss	<a href="mailto:adelheid.kalbfuss@gmx.ch">adelheid.kalbfuss@gmx.ch</a>
	Affaires div. Infrastructure CFF	Stefan Hess	<a href="mailto:stefan-hess@bluewin.ch">stefan-hess@bluewin.ch</a>
	Contrats de travail CO	Marionna Lutz	<a href="mailto:marionna.lutz@bav.admin.ch">marionna.lutz@bav.admin.ch</a>
	Marketing, Communication & PR	Heinz Wiggenhauser	<a href="mailto:heinz.wiggenhauser@kvoev-actp.ch">heinz.wiggenhauser@kvoev-actp.ch</a>
	Politique sociale & Partenariat BLS	Markus Spühler p.i.	<a href="mailto:markus.spuehler@kvoev-actp.ch">markus.spuehler@kvoev-actp.ch</a>
	Partenariat SOB	Heinz Wiggenhauser	<a href="mailto:heinz.wiggenhauser@kvoev-actp.ch">heinz.wiggenhauser@kvoev-actp.ch</a>
Délégué Gdl / Adl	Dr. Hans Meiner	<a href="mailto:mmeiner@hispeed.ch">mmeiner@hispeed.ch</a>	

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

## Chères et chers collègues,

### Anniversaire du bulletin de l'ACTP

Nous sommes heureux de vous présenter le 100<sup>e</sup> numéro du bulletin de l'Association des cadres des transports publics. Les contenus et les formats du bulletin ont évolué, dans le bon sens nous l'espérons, au fil des 22 dernières années. Toutefois, ces 100 numéros ainsi que tous ceux qui suivront ont ceci en commun qu'ils nous permettent, chers membres, de vous informer sur l'actualité du partenariat social au sein des transports publics, les thèmes de direction et les évolutions techniques. À cet égard, nous comptons sur vous et votre précieux soutien. Que ce soit pour partager un thème intéressant ou un article passionnant avec nous et vos collègues ou pour faire part de vos commentaires sur un article, n'hésitez pas à nous contacter par e-mail à l'adresse [info@kvoev-actp.ch](mailto:info@kvoev-actp.ch).

### Les associations du personnel ont-elles encore une raison d'être?

«Les associations du personnel, y compris les syndicats, sont un vestige des temps anciens, je peux me défendre tout seul». Avez-vous déjà entendu ce type de propos dans la bouche de collègues lorsque vous leur avez proposé de devenir membre de l'Association des cadres? Nous avons compilé ci-après quelques informations actuelles de différentes entreprises de transport. La conclusion est sans appel: il est toujours bon d'avoir une association forte à ses côtés.

#### ❑ **Changement d'horaire trimestriel CFF Cargo JUP 4**

Les adaptations de la JUP sont généralement minimales. Le 13 juin 2021, l'utilisation des attelages automatiques a été étendue de 6 à 11 terminaux. Ces attelages n'étant pas compatibles avec les attelages à vis classiques, des trains supplémentaires sont nécessaires. Il en résulte un besoin accru en ressources et, par conséquent une hausse des coûts.

Cela engendre une augmentation massive des tours de nuit et donc des services nocturnes et extrêmes, qui se prolongent jusqu'au matin (avec p. ex. des tours prévus de 23h à 9h du matin).

L'impact sur les tableaux de service du personnel est tel que CFF Cargo tente, pour des raisons de sécurité et de qualité, de compenser la pénibilité des tours de nuit.

En réponse à l'intervention des associations du personnel, CFF Cargo a déclaré tout mettre en œuvre pour comprendre concrètement et rapidement les faits et en tirer les bonnes leçons pour l'avenir.

Ces attelages automatiques sont une énième innovation technique mal conçue, qui entraîne surtout des coûts élevés et pose des problèmes à la clientèle et au personnel. L'attelage automatique est un élément important de l'automatisation partielle du dernier kilomètre et de la mise en œuvre de l'exploitation par une seule personne chez CFF Cargo. Néanmoins, il serait bon de le tester avant de le déployer.

Longtemps critiquée et suggérée par l'Association des cadres, CFF Cargo SA veut désormais suivre les mesures salariales de la CFF SA. Les détails font encore l'objet de négociations. Nous vous informerons à nouveau.

#### ❑ **SBB Cargo International**

Dans l'histoire encore jeune de SBB Cargo International, les négociations de la deuxième CCT ont commencé. La CCT actuelle (signée en 2012) est certes toujours satisfaisante, mais elle ne tient pas suffisamment compte des changements structurels de l'entreprise. Les négociations s'avèrent difficiles, car il existe de grandes divergences entre l'entreprise et les

syndicats/associations du personnel. Par suite d'un large éventail de demandes d'aménagement plus flexible du temps de travail du personnel, une offre concrète est maintenant sur la table pour évaluation. Il existe des divergences d'opinion sur certaines questions, telles que la protection de la santé et la compatibilité entre travail, vie de famille et loisirs.

#### □ BLS SA

Avec le RABe 528 MIKA, le premier véhicule de ligne équipé de l'ETCS L1 (Baseline 3) est en service passagers avec le BLS depuis début mai. La défaillance de la climatisation sur 27 des 36 trains NINA est un véritable supplice pour les passagers, compte tenu des températures élevées et du port obligatoire du masque dans les transports publics. Les fluctuations de tension ne devraient plus poser de tels problèmes en 2021. À présent, les collaboratrices et collaborateurs font les frais des réactions de clientes et clients mécontents.

Le projet «Nouvelle installation d'entretien Chliforst» semble également se heurter à des difficultés. En effet, de nombreux riverains maintiennent leur opposition au projet de construction. Parallèlement, le canton de Fribourg a proposé de construire l'installation dans la région de Flammatt (FR) qui figurait, à l'origine, sur la liste des sites présélectionnés avant que Chliforst ne lui soit préféré. Cette offre du canton de Fribourg vient à point nommé pour les riverains du site de Chliforst opposés au projet.

#### □ SOB

Il y a un peu plus de six mois, un nouvel épisode a commencé pour le SOB avec le changement d'horaire 2020-2021. En effet, l'entreprise fournit maintenant des prestations grandes lignes. Les défis étaient considérables: nouveaux itinéraires, nouvelles langues, nouveaux véhicules, ETCS, nouveaux collègues, coopération avec les CFF, et bien plus encore.

Sans oublier que le tout s'est déroulé dans un contexte de crise sanitaire et de manque de personnel. Malgré tout, le SOB a fait corps et propose un nouveau produit remarquable.

Les exigences très élevées doivent être impérativement compensées par des temps de repos et de loisirs, sans quoi la situation risque d'altérer la motivation des membres du personnel et de les épuiser (résilience).

### Nouvelle offre globale de mobilité pour les membres

Nous sommes heureux de pouvoir faire profiter nos membres de remises substantielles sur trois marques de voitures électriques écologiques et à la pointe de la modernité: Audi, Ford et Volvo. Vous trouverez les liens vers les différentes offres sur notre site Internet, à la rubrique «Prestations >Voitures». Les modèles actuellement proposés sont l'Audi Q3 e-tron 100% électrique et la nouvelle Ford Mustang Mach-E.



À bientôt et surtout restez en bonne santé!

Markus Spühler  
Président de l'Association des cadres des transports publics

## Contenu

1.	Perspectives concernant les manifestations de l'ACTP en 2021	5
2.	Le télétravail requiert une base juridique moderne	6
3.	Caisse de pensions CFF: baisse du taux de conversion	8
4.	Volte-face chez CFF Cargo: coup d'arrêt du démantèlement du réseau de l'entreprise de transport de marchandises	8
5.	Nouveau responsable financier du groupe chez CFF SA	9
6.	Cinq ans de QueerNet CFF: la diversité est une force	10
7.	Nouvelle responsable «Énergie» chez CFF Infrastructure	11
8.	Coronavirus: le Conseil fédéral décide l'octroi d'une nouvelle aide financière aux CFF	12
9.	Extension du RER zurichois: tunnel de Brütten	13
10.	Surveillance en transport régional de voyageurs	14
11.	Nexxiot: Bernard Guillmon nommé Senior Advisor	15
12.	Deutschlandtakt – la nouvelle ère ferroviaire	16
13.	La publication des chiffres clés des RER renforce la transparence	19
14.	Le nouveau monde du travail: le changement commence dans la tête.	19
15.	Offres de «mobilité moderne» réservées aux membres	21
16.	Les prestations pour nos membres – valent votre argent	23
17.	Mentions légales et des informations importantes	24

## 1. Perspectives concernant les manifestations de l'ACTP en 2021

Voici un aperçu des prochaines manifestations de l'Association des cadres des transports publics:



### Rencontre des retraités de l'ACTP

Voyage de plaisance sur le lac des Quatre-Cantons, de Lucerne à Flüelen, dîner «gourmet» inclus.

Jeudi 14.10.21

Rendez-vous à la gare de Lucerne à partir de 10h30



### Rendez-vous de midi «Diversity»

Avec Markus Jordi, responsable HR de CFF SA

Veillez noter d'ores et déjà ce rendez-vous. Les détails et l'invitation seront envoyés ultérieurement.

Jeudi, 11.11.21,  
12 :10 – 12 :40h

Berne Wankdorf, CFF Hilferkerstrasse, et diffusion en streaming



## Manifestation nationale 2/2021 «L'avenir du fret ferroviaire vu par CFF Cargo et HUPAC»

Mardi 16.11.21

CFF WylerPark,  
à Berne

Avec **Désirée Baer**, CEO CFF Cargo SA, et  
**Michail Stahlhut**, CEO Hupac SA

Veillez noter d'ores et déjà ce rendez-vous. Les détails et l'invitation seront envoyés ultérieurement.

## 2. Le télétravail requiert une base juridique moderne

Le télétravail s'est imposé dans toutes les branches par suite de la pandémie de coronavirus et est particulièrement populaire parmi les professionnels des secteurs des services et de la connaissance. Afin que le télétravail devienne viable pour la majorité des employés suisses à long terme et au-delà de la situation de crise actuelle, il convient de créer les bases légales correspondantes.

### Une loi sur le travail dépassée depuis longtemps

Ces dernières années, le monde du travail a évolué très rapidement. Alors que la numérisation a rendu possible la mobilité dans le travail, en particulier dans les métiers de la connaissance, la société post-coronavirus exige de nouvelles formes et de nouveaux degrés d'emploi. On assiste à une montée en puissance de l'autonomie, du crowdworking et de la gig economy. Les actifs sont de moins en moins astreints à un lieu de travail fixe et peuvent tout aussi bien travailler au bureau que dans le train, à leur domicile ou dans des espaces de coworking.

Or, la loi actuelle sur le travail date de l'ère industrielle et est conçue pour des heures de travail fixes au sein de l'entreprise. Les sociétés changent et, avec elles, les modèles de travail traditionnels. Le travail de bureau classique de 9 heures à 17 heures se fait de plus en plus rare. Et pourtant, le travail flexible en termes de lieu n'est toujours pas réglementé par la loi. Bien au contraire: Une société de plus en plus agile est actuellement confrontée à une loi sur le travail rigide qui exclut le télétravail. Cette situation doit changer de toute urgence.

### Les modèles de travail flexibles présentent des avantages évidents

Les employés du secteur des services et des professions de la connaissance constituent la majorité (80%) de la population active (cf. structure économique OFS) et appartiennent actuellement au groupe professionnel qui connaît la plus forte croissance en Suisse. Le télétravail leur offre une plus grande flexibilité dans l'organisation de leur travail et peut améliorer la motivation, la santé et la conciliation entre vie professionnelle et vie privée – tant que les travailleurs concernés bénéficient d'une plus grande liberté d'organisation et que le cadre juridique du travail est clairement défini.

Des études actuelles en médecine du travail le confirment: la flexibilité, la liberté d'organisation et des règles claires compensent les facteurs de stress résultant du travail ou de la vie privée. L'enquête menée par la plateforme\* au cours de l'année de pandémie 2020 auprès de ses membres actifs révèle aussi clairement que les professionnels des secteurs des services et de la connaissance apprécient le télétravail. Presque tous (environ 96%) déclarent pouvoir bien travailler à leur domicile. Jusqu'à 63% d'entre eux souhaiteraient travailler davantage en télétravail à l'avenir et 45% voudraient organiser davantage de réunions virtuelles. Pour la majorité des employés suisses, le télétravail est devenu une réalité et les journées régulières de télétravail sont aussi devenues une évidence pour de nombreuses entreprises. Une solution à long terme est donc nécessaire si l'on veut que le télétravail se poursuive à l'avenir et que ce modèle ne soit plus seulement une alternative temporaire dans une situation de crise.

### **La base juridique du télétravail doit être adaptée de toute urgence**

La plateforme demande donc une modernisation de l'actuelle loi sur le travail (LTr) et des amendements au code des obligations (CO). Il faut clairement définir le travail, non seulement à l'intérieur mais aussi à l'extérieur de l'entreprise. Il convient notamment de réglementer et de délimiter les heures de travail et de repos. Dans le cadre du télétravail, l'application de la loi sur le travail est particulièrement difficile. Il ne suffit donc pas de se référer à une loi datant de l'ère industrielle, qui a été créée dans des conditions complètement différentes, et d'espérer qu'elle sera respectée. Le télétravail repose sur la confiance mutuelle et les accords contractuels entre employeurs et employés. Une attention particulière doit également être accordée à la protection de la santé dans le cadre du télétravail, car la gestion de la santé de l'entreprise ne couvre pas le travail à domicile. La flexibilité en matière d'horaires et des mesures préventives individuelles tenant compte de manière appropriée des risques psychosociaux devraient constituer la base légale du télétravail.

Des amendements au code des obligations (CO) sont en outre nécessaires pour définir les éléments essentiels d'un accord relatif au télétravail. Cela comprend, par exemple, l'étendue des tâches à effectuer en télétravail, la joignabilité, la prise en charge éventuelle des dépenses liées à l'exécution du télétravail, la mise à disposition de matériel ou de logiciels ainsi que les assurances et la sécurité des données. Il faut également mentionner les dispositions relatives aux heures de travail et de repos, à la protection de la santé et à la saisie éventuelle des heures de travail. Ce n'est qu'ainsi qu'employeurs et employés pourront s'appuyer sur des bases communes à l'avenir et disposer de la sécurité juridique nécessaire à la pratique du télétravail.

A l'occasion de la session parlementaire d'été 2021, Daniel Jositsch, président de la Société suisse des employés de commerce, a déposé une motion correspondante au Parlement.

**L'Association des cadres des transports publics, en tant que membre de la plateforme, est également d'avis que le service à domicile restera au-delà de la pandémie de Corona. C'est pourquoi une réglementation légale est nécessaire de toute urgence. Pour cette raison, nous soutenons la motion Jositsch et nous ferons régulièrement rapport sur le thème du home office.**

\* la plateforme, dont l'Association des cadres est membre, est l'alliance politique des associations d'employés et associations professionnelles indépendantes. Orientée solution, elle s'engage pour des professionnels forts et indépendants dans les métiers de service et de la connaissance. <https://die-plattform.ch/fr/>.

### 3. Caisse de pensions CFF: baisse du taux de conversion

---

La Caisse de pensions CFF (CP CFF) abaisse le taux de conversion à compter du 1er janvier 2023. Pour les assurés qui auront 65 ans révolus en 2023, le taux passera de 4,72% à 4,54%.

Cette baisse est essentiellement due au niveau négatif des intérêts qui dure depuis longtemps, ainsi qu'au taux de pensionné-e-s extrêmement élevé, proche de 60%, qui caractérise la CP CFF. Un tel chiffre exige des rendements plus élevés afin de stabiliser le taux de couverture de la Caisse de pensions. Le taux de conversion va donc avoisiner les 4%, toutefois la CP CFF prévoit des mesures d'atténuation. Celles-ci ont été réclamées par les représentants des employé-e-s au sein du Conseil de fondation et l'Association des cadres. L'ensemble du Conseil de fondation a accepté cette revendication. À cet égard, l'un des objectifs consistait à structurer la série de mesures de sorte que tous les groupes d'âge en profitent.

#### Principales mesures

- ❑ D'une part, un renforcement de 4% de tous les avoirs de vieillesse, dont l'effet se ressentira avant tout chez les plus âgés, a été convenu (versement 1.1.2023). Les assuré-e-s qui sont à l'aube de la retraite n'auront ainsi que peu ou pas de réduction de leurs rentes.
- ❑ D'autre part, les intérêts du capital vieillesse de tous les actifs seront systématiquement relevés. Tous les collaboratrices et collaborateurs profiteront de cette mesure. L'équilibre entre les générations est une préoccupation majeure qui est prise en compte avec la solution proposée. Cette série de mesures est financée par la Caisse de pensions CFF.

Sans surprise, l'Association des cadres des transports publics ne voit pas d'un bon œil cette nouvelle baisse du taux de conversion. Toutefois, le Conseil de fondation a clairement exposé les faits sous-jacents à cette décision: sans correction, les perspectives à long terme sont tout sauf réjouissantes. Nous avons au moins réussi à imposer des mesures d'atténuation de la baisse.

### 4. Volte-face chez CFF Cargo: coup d'arrêt du démantèlement du réseau de l'entreprise de transport de marchandises

---

En dépit des programmes d'économies, le trafic marchandises en Suisse reste préoccupant pour le groupe CFF. La ministre des transports, Simonetta Sommaruga, estime qu'il «est nécessaire d'agir», notamment pour ne pas mettre en péril l'objectif politique de transfert route-rail.

L'objectif politique est clair: les groupes publics doivent être «financièrement autonomes». C'est pourquoi ils bénéficient de toutes sortes d'indemnités, mais aussi de grandes libertés. Toutefois, s'agissant de CFF Cargo, les experts, le Parlement et le Département des transports (DE-TEC) sont en train de revoir leur copie. Face au nouveau déficit de 35 millions de francs, force

est d'admettre qu'il n'existe pas de modèle commercial autofinancé pour la distribution fine des petits envois en Suisse.

Jusqu'ici, les filiales de fret ferroviaire des CFF, auxquelles des entreprises privées de transport routier participent également, ont essayé de résorber le déficit par des programmes d'économies. Mais la recette a fait long feu. En outre, des démantèlements supplémentaires vont à l'encontre des impératifs de la politique climatique, souligne Edith Graf-Litscher, conseillère nationale PS. «Le transfert des marchandises sur le rail contribue sensiblement à la réalisation des objectifs climatiques.»

### Le démantèlement met en péril la politique de transfert et du climat

La conseillère nationale, Edith Graf-Litscher (PS/TG), demande donc au Conseil fédéral si les conditions-cadres doivent être adaptées et, le cas échéant, de quelle manière. Ce faisant, elle s'inscrit dans la droite ligne du département de Simonetta Sommaruga: des interpellations de ce genre sont, pour le DETEC, une occasion bienvenue «pour une identification des sites nécessaires au transport des marchandises», comme l'indique sa porte-parole Annetta Bundi, et «pour un débat politique de fond» sur le transport de marchandises de demain et le rôle que CFF Cargo jouera à cet égard.

«Il est clairement nécessaire d'agir, et les travaux ont déjà commencé», explique Annetta Bundi. Elle adresse également un message clair à CFF Cargo: il n'est pas question que, «sur la base de décisions à court terme prises par l'entreprise, on en arrive à un redimensionnement du réseau et à une perte durable du transport par voie ferroviaire».

Si les CFF ont, de leur côté, identifié le problème, ils maintiennent officiellement qu'un trafic marchandises intérieur autofinancé est «tout à fait possible», mais pas toujours conciliable avec les attentes de la politique de transfert.

## 5. Nouveau responsable financier du groupe chez CFF SA

Franz Steiger prendra ses nouvelles fonctions de CFO et membre de la Direction du groupe à compter du 15 septembre 2021. Il succède ainsi à Christoph Hammer, qui a décidé de franchir une nouvelle étape professionnelle hors des CFF.

En sa qualité de responsable de l'unité Finances de CFF Immobilier depuis 2017, Franz Steiger a remanié les instruments de gestion, le reporting et la gestion des données et grandement contribué à différents projets-clés au niveau du groupe.

Avant de rejoindre les CFF, il a assumé différentes fonctions dirigeantes auprès de Switzerland Global Enterprise (anciennement Osec) entre 2005 et 2017. Auparavant, il a travaillé chez Hertz et Siemens.



Formation: Expert diplômé en finance et controlling, titulaire d'un Executive Master en Corporate Finance et d'un Executive MBA de l'université de Zurich.

L'Association des cadres des transports publics félicite Franz Steiger pour sa nomination et remercie son prédécesseur, Christoph Hammer, pour l'excellente collaboration. Nous souhaitons à l'un comme à l'autre le meilleur pour leur avenir professionnel et privé.

## 6. Cinq ans de QueerNet CFF: la diversité est une force

---

Fondé à l'automne 2016 par un petit groupe engagé de collaboratrices et collaborateurs queers des CFF, avec le soutien de la Direction du groupe, le réseau interne LGBTI\* «QueerNet CFF», ouvert à tout le personnel des CFF, s'engage en faveur de la tolérance envers la communauté LGBTI\*. Ce faisant, QueerNet CFF favorise l'échange entre les personnes ayant une orientation sexuelle et/ou une identité de genre différentes et renforce la compréhension mutuelle. Il s'inscrit ainsi parfaitement dans l'engagement de longue date des CFF en faveur d'une culture d'entreprise ouverte, indépendamment du genre, de la langue, de l'origine, de l'âge, de la religion, de la culture, de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre.

L'orientation sexuelle et l'identité de genre sont souvent considérées comme des questions qui relèvent de la sphère privée et ne concernent nullement l'entreprise. Or nous passons une grande partie de notre vie au travail. C'est pourquoi les CFF soutiennent le développement de QueerNet CFF dans le cadre de la diversité.

Outre l'organisation de différentes manifestations internes intitulées «QueerTalk», QueerNet CFF participe également à différentes «Pride» à Zurich, Genève ou Lugano chaque année depuis 2017, avec le soutien actif de cadres supérieurs des CFF appelés «Ally» (alliés). QueerNet CFF est également l'interlocuteur compétent pour les thèmes LGBTI\* au sein des CFF et soutient les cadres dans le traitement de ces thématiques. Depuis 2018, un représentant de QueerNet CFF siège au conseil Diversity & Inclusion des CFF dans le but de promouvoir et d'ancre le thème au sein des divisions et des unités centrales, mais aussi d'identifier et d'aborder les «zones d'ombre» au sein de l'organisation et d'élaborer des amorces de solutions. La mise en réseau avec les autres réseaux d'entreprise LGBTI\*, login, les syndicats et les associations des cadres est également importante.

Le 26 mars 2019, les CFF ont obtenu le «Swiss LGBTI Label». Ce label distingue les entreprises qui pratiquent une culture d'organisation ouverte et inclusive et favorisent l'inclusion des personnes LGBTI\*. QueerNet CFF a grandement contribué à l'obtention du label.

Malgré les succès engrangés ces cinq dernières années par QueerNet CFF, il reste encore beaucoup à faire, y compris aux CFF. Les membres de la communauté queer de certaines catégories de personnel sont toujours victimes de paroles blessantes ou discriminantes, que ce soit directement ou dans leur dos, comme: «Lequel de vous deux fait l'homme et lequel fait la femme?»

ou «Quoi? Tu es lesbienne? Ça ne se voit pas du tout!» ou encore «Quoi? Vous avez vraiment trois jours de congé pour l'enregistrement de votre partenariat?» Nous suivons aussi de près d'autres thèmes, tels que le langage épicène, les représentations visuelles neutres ou encore le «pinkwashing».

En bref, cinq ans après, il reste encore du chemin à parcourir sur les questions LGBTI\* aux CFF.

**Nous sommes tous différents et formons ensemble une communauté unique.**

Par Thomas Eichenberger, membre de l'ACTP et membre de l'équipe centrale de QueerNet CFF

### Remarques

- ❑ De plus amples informations sur QueerNet CFF sont disponibles sur l'intranet, sur le site de communication et sur le canal Yammer QueerNet.
- ❑ Les personnes extérieures aux CFF peuvent contacter QueerNet CFF par e-mail à l'adresse [queernet@sbb.ch](mailto:queernet@sbb.ch).
- ❑ «Queer» est un adjectif venant de l'anglais, qui désigne les objets, actions ou personnes qui ne sont pas dans la «norme».
- ❑ «LGBTI» est le sigle utilisé pour désigner les personnes «lesbiennes, gays, bisexuelles, transsexuelles/transgenres et intersexes».
- ❑ «Diversity» est un terme anglais qui désigne la prise de conscience de la diversité de la société, c'est-à-dire, le fait de reconnaître la variété des performances et des expériences et de la considérer comme un potentiel à exploiter.

### Informations internes

L'Association des cadres des transports publics est consciente depuis longtemps que la «diversité», sous toutes ses facettes, est un thème qui concerne les cadres à tous les niveaux.

En collaboration avec le responsable HR au niveau du groupe, **Markus Jordi**, et le représentant de QueerNet, **Thomas Eichenberger**, nous organiserons un **rendez-vous de midi sur ce thème le 11 novembre 2021**. Nous vous enverrons des informations détaillées ultérieurement.

## 7. Nouvelle responsable «Énergie» chez CFF Infrastructure

**Joëlle Hars** devient la nouvelle responsable Énergie (I-EN) chez CFF Infrastructure. Elle prendra la tête de l'unité au plus tard en mars 2022.

Depuis 2017, elle est responsable du Financial Steering et CFO suppléante de la SSR à Berne. Auparavant, elle a assumé différentes fonctions dans l'entreprise BKW SA à Berne, en tant que responsable Controlling, responsable Corporate Finance et responsable Energy Economics and Risk.



Entre 2007 et 2010, elle a mis en place la section internationale des grands projets dans le domaine du consulting en ingénierie Énergie et environnement au sein de l'entreprise Planair SA. Auparavant, elle a assumé des fonctions dirigeantes dans l'industrie.

Joëlle a étudié le génie civil à l'EPF de Lausanne, où elle a obtenu un master

en Management of logistical systems. Elle est titulaire d'un MBA de l'Edinburgh Business School. Elle a 46 ans et vit à Berne.

**L'Association des cadres la félicite de sa nomination et lui souhaite plein succès.**

## 8. **Coronavirus: le Conseil fédéral décide l'octroi d'une nouvelle aide financière aux CFF**

---

Lors de sa séance du 1er septembre 2021, le Conseil fédéral a demandé au Département fédéral des finances (DFF) de relever de 750 à 950 millions de francs le plafond des prêts à court terme pouvant être sollicités par les Chemins de fer fédéraux suisses (CFF). Ceux-ci pourront ainsi couvrir, jusqu'à la fin de 2021, le besoin de financement dû à la crise du coronavirus et exécuter les investissements convenus. Les solutions visant à stabiliser durablement les finances des CFF seront étudiées dans le cadre d'un projet, qui sera élaboré d'ici à la fin de 2021. Le Conseil fédéral entend déterminer, sur cette base, les prochaines étapes de financement.

La crise du coronavirus pèse sur les finances des CFF, qui ont essuyé un manque à gagner et des pertes considérables, notamment dans le transport grandes lignes, à cause de l'effondrement de la demande. Ainsi, la dette des CFF a crû de 1,5 milliard de francs en 2020 et devrait encore augmenter d'un milliard en 2021. La situation financière des CFF restera tendue au cours des années à venir du fait de la nécessité de renouveler le matériel roulant. En outre, l'entreprise devra investir dans des trains et des installations de maintenance supplémentaires afin de pouvoir étendre son offre conformément aux étapes d'aménagement 2025 et 2035 de l'infrastructure ferroviaire, fixées par le Parlement. À cela s'ajoutent des investissements dans le domaine de l'immobilier.

Au début du second semestre de 2020, le Conseil fédéral a décidé de relever à 750 millions le plafond des prêts à court terme pouvant être requis auprès de la Trésorerie fédérale, afin d'éviter que la crise du coronavirus ne pose des problèmes de liquidités aux CFF. Malgré cette décision, l'entreprise présentera encore un besoin de financement accru ces prochaines années. Les investissements restent importants et les bénéfices, moindres au cours des années à venir, il est probable que la dette nette des CFF sera ramenée au plus tôt en 2030 au plafond fixé par le Conseil fédéral dans les objectifs stratégiques (6,5 fois le bénéfice avant intérêts, impôts, dépréciation et amortissements). Compte tenu de ces difficultés financières, le Conseil fédéral a arrêté une procédure en deux étapes:

- Fondée sur un scénario de base, la planification budgétaire des CFF prévoit un besoin de financement maximal de 1,2 milliard de francs d'ici à la fin de 2022 (200 millions en 2021 et 1 milliard en 2022). Le Conseil fédéral a chargé le DFF de relever de 750 à 950 millions de francs le plafond des prêts que les CFF peuvent solliciter auprès de la Trésorerie fédérale pour une durée inférieure à un an. Le besoin de financement des CFF pourra ainsi être couvert jusqu'à la fin de 2021. Octroyés sous la forme d'avances, ces prêts de trésorerie ne sont pas soumis aux exigences du frein à l'endettement.

- ❑ Le Conseil fédéral entend analyser en détail les finances des CFF pour la période postérieure à 2021. Il prévoit de présenter deux solutions à la fin de cette année pour stabiliser durablement les finances de l'entreprise. Son objectif est que les CFF soient de nouveau en mesure, dans un avenir proche, d'assurer leur financement au moyen de leurs propres revenus et, à partir du milieu de la présente décennie, de respecter le montant maximal fixé au titre de la dette.

## 9. Extension du RER zurichois: tunnel de Brütten

**La prochaine grande avancée du RER zurichois aura un coût écologique.**

Le délestage de l'un des plus grands goulets d'étranglement ferroviaires de Suisse est en vue, avec l'amélioration des liaisons entre Zurich et Winterthur par les transports publics. Le tunnel de Brütten doit réduire le temps de parcours de six minutes. L'entrée du côté de Winterthur sera à l'extérieur de Töss et la sortie, à l'est de Bassersdorf. Sinueux et très sollicité, le tronçon à deux voies entre Winterthur et Effretikon sera ainsi désengorgé.

Le Conseil national et le Conseil des États ont validé le projet de 2,4 milliards de francs dans le cadre de l'étape d'aménagement 2035 de l'infrastructure ferroviaire. Celui-ci se compose de plusieurs sous-projets, à savoir la construction du tunnel de Brütten, mais aussi des installations des gares de Dietlikon, Wallisellen et Bassersdorf, ainsi que de la ligne d'accès à la gare de Winterthur.



touré de vastes espaces verts.

Contrairement à la ligne diamétrale de Zurich, le prochain aménagement du réseau ferré aura des répercussions sur la nature et le paysage. Comme l'illustre la photo, le sillon actuel est en-

Le tunnel est le cadet des problèmes. En principe, les CFF devraient entamer dans cinq ans la construction de deux galeries entre Winterthur Töss et Bassersdorf, ainsi que Dietlikon. Il y a plus de 30 ans, on envisageait déjà un passage sous Brütten, d'où le nom de tunnel de Brütten. En réalité, le tunnel passera en majorité sous la ville voisine et devrait donc s'appeler tunnel de Lindau.

En 2023, le projet sera mis à l'enquête publique et, si tout se passe bien, le chantier pourrait commencer trois ans plus tard. Néanmoins, les CFF estiment que les premiers trains ne circuleront pas de sitôt à travers le nouveau tunnel et prévoient une inauguration, dans le meilleur des cas, au moment du changement d'horaire en décembre 2034.

## 10. Surveillance en transport régional de voyageurs

La commande et le financement du transport régional de voyageurs (TRV) est une tâche que la Confédération et les cantons accomplissent conjointement. Ces derniers participent aussi à la surveillance de l'utilisation correcte des subventions : à l'aide du controlling dans le cadre du processus de commande et au travers de l'activité d'examen de leurs organes de contrôle des finances.

La Confédération et les cantons financent conjointement le transport régional de voyageurs - et répondent aussi conjointement de la surveillance. Ceci est le résultat des nombreuses discussions autour de l'affaire I des subventions au sein de CarPostal et du BLS SA.



La responsabilité légale de la tenue des comptes et de l'établissement de rapports corrects en TRV subventionné incombe aux directions et aux conseils d'administration des entreprises de transport. Dans le cadre de la surveillance, la Confédération et les cantons aident les entreprises à assumer leur responsabilité. L'exécution doit être coordonnée entre la Confédération et les cantons. Ce principe est également applicable au TRV : dans ce domaine, les prestations sont com-

mandées conjointement par la Confédération et les cantons, soutenues financièrement par ces deux parties à raison d'environ 1 milliard de francs chacune et surveillées conjointement. A propos de la surveillance conjointe, il faut distinguer deux instruments :

- ❑ Lors de l'octroi de subventions par l'OFT et les services cantonaux des transports publics, le cycle du controlling doit garantir que les fonds sont utilisés de manière appropriée et économique, et que les bénéficiaires fournissent l'intégralité des prestations convenues dans une bonne qualité, conformément à la loi et selon les conditions posées. Les services cantonaux des transports publics dirigent la définition de l'offre de transport, l'examen des offres des entreprises et les négociations. Ils sont ainsi investis d'une responsabilité essentielle en lien avec le controlling des prestations et ont l'obligation légale de surveiller l'utilisation des subventions. Concrètement, cela signifie que les services spécialisés évaluent les prestations des entreprises de transport lors du processus de commande et qu'ils examinent, sur la base des documents fournis, si les entreprises de transport ont respecté les dispositions légales, par exemple la prise en compte des coûts imputables ou l'interdiction des subventions croisées. Les services cantonaux disposent des bases nécessaires pour effectuer leur controlling : les entreprises bénéficiaires d'indemnités sont tenues de renseigner les cantons (art. 5 de l'ordonnance du DETEC sur la comptabilité des entreprises concessionnaires [OCEC]). Elles doivent présenter à la Confédération et aux cantons de nombreux documents en vue de l'examen sous l'angle du droit des subventions. Dans le cadre de leurs activités de contrôle, les cantons peuvent exiger d'autres documents. Dans de nombreux cantons, la responsabilité concernant la surveillance de l'utilisation des subventions est fixée dans des lois sur les subventions cantonales.

- Les organes de contrôle des finances de la Confédération et des cantons procèdent à des examens complémentaires indépendants et approfondis sur la base des lois nationales et cantonales sur le contrôle de finances, sur les subventions et sur les contributions publiques. Cela dans le but de vérifier en fonction des risques que les prestations sont fournies de manière réglementaire, légitime et rentable. Les organes compétents pour la surveillance des finances sont la section Révision de l'OFT, le Contrôle fédéral des finances et les contrôles cantonaux des finances. Les tâches et les compétences de surveillance des organes cantonaux sont généralement fixées dans des lois cantonales sur le contrôle des finances.

Dans le contexte d'un rapport actuel de la commission de gestion cantonale sur l'affaire des subventions au BLS, des représentants du canton de Berne ont récemment déclaré que la surveillance incombait uniquement à la Confédération, invoquant l'art. 52 de la loi sur le transport de voyageurs (LTV). Cet article règle certes les compétences de surveillance de l'OFT au niveau fédéral, mais il ne stipule en aucun cas que l'OFT est l'unique autorité de surveillance. Il faut notamment tenir compte des dispositions des lois régissant les subventions, les contributions publiques et le contrôle des finances.

Au cours de la discussion sur la surveillance en TRV, il est parfois fait référence au fait que jusqu'à la fin 2018, l'OFT approuvait les comptes annuels des entreprises de transport par un courrier formel. Cependant, au regard des bases légales, cette approbation des comptes – désormais supprimée – ne dispensait pas les cantons de disposer de processus indépendants de controlling et de surveillance par le biais de leurs services des transports publics et des contrôles cantonaux des finances.

La collaboration entre la Confédération et les cantons en termes de surveillance du TRV va encore être optimisée. Ce faisant, l'OFT tient compte d'une recommandation formulée par la commission de gestion du Conseil des États à la suite de l'affaire CarPostal. L'OFT a pris différentes mesures, par exemple en ce qui concerne l'échange et la coordination avec les cantons en matière de controlling des prestations. Par ailleurs, un échange formalisé a lieu une fois par an entre le Contrôle fédéral des finances, les contrôles cantonaux des finances et la section Révision de l'OFT. La révision de la LTV actuellement en cours crée les bases légales qui permettront à l'OFT de mieux échanger les résultats des contrôles des organes de surveillance de la Confédération avec les services cantonaux.

## 11. Nexxiot: Bernard Guillelmon nommé comme Senior Advisor

---

Le nouveau Senior Advisor a pour mission de soutenir l'extension et la commercialisation des prestations basées sur les données dans les domaines de l'Asset Management et des diagnostics prédictifs. Dans sa fonction de conseiller, Bernard Guillelmon contribuera à générer une utilité directe pour la clientèle de Nexxiot grâce à son expertise dans les domaines de l'exploitation et de la maintenance ferroviaires en trafic voyageurs et en trafic marchandises.

Nexxiot a fait appel à Bernard Guillelmon en raison de ses connaissances approfondies dans le domaine du fret ferroviaire et de son vaste réseau au sein de la branche. En effet, il a notamment occupé des positions dirigeantes au sein d'entreprises de renom, telles qu'Ermewa, été président de l'UIC Europe et CEO du BLS. Il est chargé de positionner Nexxiot sur un marché mondial, qui génère plusieurs milliards d'euros chaque année, face à des décideurs importants.



Bernard Guillelmon considère que la surveillance des parcs de véhicules va devenir un thème central ces prochaines années pour les exploitants et les services responsables de la maintenance. Grâce à ses appareils embarqués, Nexxiot a déjà levé les barrières techniques. À présent, l'entreprise entend transformer et améliorer les processus à l'aide des données, de l'analyse et de ses compétences spécifiques.

L'entreprise IdO («Internet des objets») Nexxiot, sise en Suisse, développe des solutions matérielles et logicielles pour augmenter la transparence, la sécurité et l'efficacité, et prévenir les pertes de chiffres d'affaires via l'optimisation de l'utilisation de la flotte et l'automatisation de processus, notamment dans le transport (ferroviaire) de marchandises. En outre, Nexxiot propose des analyses des mégadonnées pour les loueurs et les exploitants de flottes, ainsi que leur clientèle afin d'améliorer les décisions basées sur des données. L'entreprise est un spin-off de l'EPF de Zurich.

Bernard Guillelmon est le fondateur et gérant de «Bridge The Gap» ([www.bridgethegap.ch](http://www.bridgethegap.ch)), entreprise spécialisée en conseil aux acteurs du marché des biens d'investissement (énergie, immobilier, mobilité). Il conseille également les cadres et conseillers en matière de développement systémique des entreprises dans toute la Suisse.

## 12. Deutschlandtakt – la nouvelle ère ferroviaire

---

De notre partenaire Allianz pro Schiene.

**Un train toutes les demi-heures de ville à ville. Des correspondances pratiques sans de longs temps d'attente, même dans les zones rurales. Ce sont les grands principes du «Deutschlandtakt», l'horaire cadencé en Allemagne. Prendre le train partout dans le pays sera aussi facile que de prendre le RER en zone urbaine. Cette vision d'une nouvelle ère ferroviaire est appelée à devenir réalité en Allemagne d'ici à 2030 – avec des liaisons supplémentaires, fiables et rapides pour le transport sur rail de personnes et de marchandises. Les premiers plans étant disponibles, il s'agit à présent de les appliquer.**

### 1. Définition du «Deutschlandtakt»

Plus dense. Plus rapide. Partout. Telle est la promesse de la vision Deutschlandtakt faite à l'ensemble des voyageurs et des entreprises recourant au fret ferroviaire. Il s'agit avant tout d'aménager de manière ciblée le réseau ferroviaire pour mieux coordonner le trafic de proximité, le trafic grandes lignes ainsi que la circulation des trains et des bus dans toute l'Allemagne. À l'avenir, les trains arriveront toujours à la même heure dans les principales gares

de jonction pour en repartir peu après. Ainsi, il sera possible de proposer des correspondances optimales et des horaires faciles à retenir.

Le cadencement plus dense des liaisons fait également partie du concept. Les trains longue distance entre les grandes villes circuleront à une cadence semi-horaire, ce qui améliorera la flexibilité des voyageurs. De plus, le système ferroviaire tirera profit de la garantie des correspondances sur l'ensemble du territoire. Parallèlement, il est prévu de dégager des capacités supplémentaires pour les trains de marchandises.

### □ Une nouvelle philosophie en matière de politique des transports

Au lieu de planifier individuellement chaque ligne en espérant qu'à la fin tout s'imbriquera parfaitement, il s'agira à l'avenir de centrer les efforts sur une approche globale. Quel est l'horaire dont a besoin l'Allemagne? Telle est la question fondamentale posée au concept Deutschlandtakt. La planification étant axée sur les besoins des voyageurs et des clients, cette approche à elle seule permet d'ores et déjà au Deutschlandtakt d'ouvrir une nouvelle ère ferroviaire.

Cette vision doit ainsi apporter une contribution substantielle aux objectifs de politique des transports en Allemagne, à savoir doubler le nombre de passagers et porter la part de marché du fret ferroviaire à 25% au moins.

## 2. Fonctionnement du «Deutschlandtakt»

Couvrant toute l'Allemagne, ce projet se concentre sur trois aspects essentiels et vise à rendre le rail plus attractif.

### □ Horaire optimisé

Les usagers du chemin de fer en Suisse sont habitués à ce que, toutes les heures et demi-heures, des trains du trafic grandes lignes et des trains régionaux arrivent dans les gares de jonction du pays. Quelques minutes suffisent pour les correspondances qui mèneront les voyageurs à leur destination souhaitée.

La fiabilité des départs à heures fixes facilitera le recours au train en Allemagne et renforcera l'aspect intuitif de ce mode de transport. Les lacunes de l'horaire seront éliminées tout comme le problème des variations des heures de départ des trains selon le moment de la journée. Un départ chaque heure au même moment: pourquoi faire plus compliqué?

### □ Temps de trajet plus courts

Le concept du Deutschlandtakt prend en considération l'ensemble des liaisons. Ce faisant, le trajet le plus rapide pour un parcours partiel donné n'est pas pris en compte. C'est le temps de trajet le plus court sur toute la ligne qui prime.

Cela se traduit par des trains plus rapides sur certains tronçons et des correspondances optimisées. Dans certains cas, les temps de parcours actuels peuvent être conservés, s'ils permettent aux relations, toutes directions confondues, d'atteindre sans problème la gare de jonction.

### □ Trains plus fréquents

Outre les possibilités de correspondance, la densité de l'horaire doit également être optimisée. La flexibilité des voyageurs sera d'autant plus grande que le cadencement des trains sera accentué. En somme, l'objectif est de faciliter le recours au train selon une approche intuitive vers la destination souhaitée.

### 3. Trafic marchandises et Deutschlandtakt

Davantage de trains de voyageurs pour un cadencement plus dense. Beaucoup s'interrogeront néanmoins sur la place laissée au trafic marchandises. Que l'on ne s'y méprenne pas, le fret ferroviaire est un élément fondamental et constitutif du Deutschlandtakt. Il s'accorde à l'objectif de Allianz pro Schiene de favoriser le trafic ferroviaire de marchandises par rapport au transport routier. Aussi avons-nous attaché une grande importance à ce que les opérateurs du fret ferroviaire soient impliqués à un stade précoce aux processus du Deutschlandtakt.

#### □ Optimisation de la planification

L'horaire cadencé en Allemagne permettra de renforcer la systématisation des créneaux sur les rails. La planification fragmentaire sera ainsi supplantée par une planification globale. Le trafic marchandises tire également profit de cette systématisation. De manière générale, la planification permet d'augmenter le taux d'occupation des rails. C'est une bonne chose non seulement pour le chemin de fer, mais aussi pour l'environnement et la protection du climat.

#### □ Optimisation de l'offre de fret

Pour les gares marchandises, les expéditeurs et les entreprises de transport, la flexibilité représente un atout majeur. C'est pourquoi des capacités et des corridors de fret supplémentaires ont été intégrés au concept du Deutschlandtakt dès son élaboration («catalogue de sillons»). Allianz pro Schiene souhaite qu'à l'avenir davantage de marchandises soient transportées par le train. Mais cette croissance ne pourra pas être assurée sans des investissements conséquents dans l'aménagement de l'infrastructure.

### 4. La Suisse: un modèle à suivre? Enseignements que l'Allemagne peut tirer de ses voisins

En Allemagne, la discussion sur l'introduction d'un horaire cadencé intégral s'inspire amplement du modèle suisse. Dans ce domaine, nos voisins nous devancent de quatre décennies. Que pouvons-nous apprendre des Helvètes? Tout d'abord, il nous faut être persévérants et reconnaître que la volonté politique doit également se refléter dans les conditions-cadres financières.

Vingt ans ont été nécessaires pour que les principaux nœuds ferroviaires du pays (Zurich, Berne et Bâle) atteignent leur pleine capacité. Cet effort de longue haleine a fini par porter ses fruits: actuellement, la Suisse présente l'horaire le plus dense du monde, la population utilise l'offre à une échelle sans précédent et plus de 40% de l'ensemble des transports de marchandises se font en train.

Le réaménagement de l'offre n'est pas dû au hasard. Depuis des années, la Suisse se réfère à notre tableau des investissements requis par tête dans le trafic ferroviaire. Si les nobles propos politiques étaient suivis d'actes, la mobilité durable sur les rails pourrait développer pleinement son potentiel. Le système en Suisse en est le parfait exemple. Le moindre village perdu dans les montagnes peut être rejoint sans difficulté ni grande perte de temps en transports publics.

## 13. La publication des chiffres clés des RER renforce la transparence

---

La Confédération et les cantons commandent conjointement environ 1400 lignes du transport régional de voyageurs et les financent à hauteur de près de 2 milliards de francs par an. Ils garantissent ainsi la desserte de base du pays par des offres de transport public. Cette participation de l'Etat est indispensable car seules quelques lignes sont autofinancées. Afin d'améliorer la transparence vis-à-vis des contribuables et du grand public, l'OFT publie désormais pour chaque ligne le montant des indemnités en plus du degré de couverture des coûts.

Le degré moyen de couverture des coûts des quelque 1400 lignes de train, de bus, de bateau et de transport à câbles du transport régional de voyageurs (TRV) se situe à environ 50 %. Cela signifie que les recettes des entreprises de transport, constituées essentiellement de la vente de titres de transport, couvrent seulement la moitié des coûts de la desserte de base en TP. C'est pourquoi les contribuables subventionnent le TRV à hauteur d'environ 2 milliards de francs par année. Pour pouvoir leur rendre des comptes et permettre une comparaison pour toutes les parties intéressées, l'Office fédéral des transports (OFT) publie désormais le montant des indemnités pour toutes les lignes, en plus du degré de couverture des coûts. La publication concerne aussi bien les valeurs planifiées basées sur les offres que les valeurs effectives figurant dans les comptes annuels.

Dans un premier temps, les degrés de couverture des coûts et les indemnités prévus pour l'année 2020 seront publiés. Ces valeurs planifiées se basent sur les offres que les entreprises de transport ont transmises en 2019 pour 2020, à savoir avant la pandémie de COVID-19. Les effets que cette dernière a eu sur le nombre de passagers et sur les recettes ne sont donc pas pris en compte par ces chiffres. Les effets dus au coronavirus figureront dans les valeurs effectives de l'année 2020, qui sont attendues en fin d'année.

## 14. Le nouveau monde du travail: le changement commence dans la tête.

---

Le monde du travail est en pleine mutation, et nous sommes tous concernés. Communément appelé «future of work», «new work» ou «travail 4.0», ce changement prend la forme d'un véritable mouvement alimentant de nombreux débats. Mais qu'en est-il exactement? De quoi le monde du travail de demain sera-t-il fait? Et quelles sont les évolutions pratiques qui se cachent derrière ce terme à la mode?

### Transformation (numérique): le carburant de l'avenir du travail

Pour comprendre les exigences liées à la mise en œuvre pratique de l'avenir du travail, il convient de se pencher sur les évolutions induites par la numérisation et la mondialisation: les appareils mobiles rendent les membres du personnel joignables partout et à tout moment. Les mégadonnées et l'intelligence artificielle offrent de nouvelles opportunités. Ces évolutions s'accompagnent d'une nouvelle forme de connectivité dont les maîtres-mots sont mise en réseau,

joignabilité, indépendance, flexibilité et rapidité. Elles vont de pair avec un remodelage profond de notre vie privée et professionnelle, qui ouvre de nouvelles perspectives en matière d'organisation et de répartition du temps de travail et engendre une redéfinition des règles du monde du travail.

### **Future of work: de multiples facettes, une idée de base**

Il serait vain d'essayer de définir l'avenir du travail de manière universelle. Le monde du travail 4.0 revêt plusieurs dimensions, même si toutes les perspectives qu'il offre reposent sur une idée de base commune. Les nombreuses évolutions qui font suite aux mégatendances mondiales détermineront l'avenir du travail: la gestion ouverte du savoir, les hiérarchies horizontales, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la culture positive de l'erreur et les canaux de communication directs sont quelques-uns des aspects du «future of work» qui gagnent en importance.

### **La question-clé: qu'est-ce que le «future of work»?**

Le «future of work» est une approche innovante relative à l'aménagement de nouveaux mondes du travail et une adaptation aux défis liés à la transformation de la société en une société du savoir qui mise sur la connectivité, la flexibilité et la créativité. L'avenir du travail est dynamique, agile et numérique. À cet égard, le «future of work» ouvre la voie à des structures et des espaces de travail inédits, offre des marges de manœuvre pour l'autodétermination et encourage l'émergence de technologies innovantes.

Afin de rendre tangible la complexité du changement, le «future of work» peut être décomposé en quatre facettes fondamentales:

#### **❑ Leadership, culture et état d'esprit**

Le monde du travail 4.0, notamment le travail indépendant du lieu et du temps et la collaboration humain-machine, exige une nouvelle conception de la direction. L'accompagnement des collaboratrices et collaborateurs dans la transformation numérique pose de nouvelles exigences.

#### **❑ Capacités et compétences**

Le changement exige de nouvelles compétences afin de rester en phase avec le monde du travail de demain. Cette facette explore donc les compétences dont nous avons besoin aujourd'hui et demain pour pouvoir relever les futurs défis.

#### **❑ Outils et méthodes**

Le progrès technique s'immisce largement dans notre travail. Quels systèmes et méthodes techniques caractériseront le travail quotidien de demain? Comment les entreprises traditionnelles abordent-elles l'intelligence artificielle? Ces questions doivent également être prises en compte.

#### **❑ Espaces**

Équipes agiles, co-travail et télétravail: différentes formes de collaboration de plus en plus flexibles caractérisent le nouveau monde du travail. Elles impliquent également de nouvelles exigences envers l'infrastructure des espaces de travail.

## Processus de changement dans l'entreprise

Le «future of work» est synonyme de changement global. Mais quels sont les prérequis à prendre en compte avant qu'il ne s'installe dans l'entreprise? De quelle manière le processus de transformation affectera-t-il l'organisation et son personnel?

Comment les cadres peuvent-ils accompagner leurs collaboratrices et collaborateurs dans ce processus de changement? La transformation du monde du travail est source d'incertitude et pose des défis particuliers aux cadres. Concilier l'avenir avec le présent et gérer ainsi l'équilibre entre l'ancien et le nouveau monde du travail ne peut pas se faire du jour au lendemain.

Pour que le «future of work» devienne réalité, il faut commencer par soi-même et ses compétences-clés personnelles. À cet égard, l'état d'esprit de chacune et chacun est déterminant. Pour accepter le changement, il est nécessaire de faire preuve d'ouverture d'esprit et de poser des questions.

## Changement d'état d'esprit et transformation en profondeur

L'avenir appartient à ceux qui posent des questions. Les entreprises et les employé-e-s ne doivent donc pas hésiter à remettre constamment en question le statu quo de la transformation et, partant, à s'interroger sur le sens de leur activité. Il est important de créer des visions et de s'interroger sur ce que l'on fait, ce que l'on peut faire, ce que l'on veut et doit apprendre, et surtout sur ce à quoi on aspire.

Le changement commence dans la tête: la motivation intrinsèque devient le facteur-clé du succès. Il ne faut pas négliger la culture d'entreprise, qui doit être en phase avec les valeurs personnelles. À cet égard, les entreprises doivent parvenir à s'affirmer en harmonie avec les influences extérieures sans perdre de vue leur cœur de métier, leurs valeurs et leur vision. La capacité à changer, l'anticipation, le changement de point de vue, la flexibilité et l'équilibre sont autant de compétences que les entreprises doivent désormais posséder pour pouvoir concilier le monde d'aujourd'hui et de demain.

## 15. Offres de «mobilité moderne» réservées aux membres

---

Nous sommes heureux de vous annoncer la conclusion d'un contrat avec Ford Suisse qui permet à nos membres de bénéficier de réductions pour des véhicules électriques modernes haut de gamme. Les marques sélectionnées permettent de répondre aux besoins variés de différents types d'acheteurs. Leur point commun: elles proposent toutes des véhicules électriques 100% électriques, à la pointe de la technologie.

Si vous souhaitez acheter un véhicule neuf et profiter du rabais accordé à nos membres, contactez-nous par e-mail à l'adresse [info@kvoev-actp.ch](mailto:info@kvoev-actp.ch). Nous pourrions vous renseigner sur les rabais proposés selon les modèles et vous remettre la confirmation d'adhésion à présenter aux concessionnaires.



Dernière série de modèles: Audi e-tron

Informations complémentaires sur notre site

<https://kvoev-actp.ch/fr/prestations/voitures/audi/>



Nouveauté sur le marché suisse : Ford Mustang Mach-E

Informations complémentaires sur notre site

<https://kvoev-actp.ch/fr/prestations/voitures/ford/>



Volvo propose une gamme complète de véhicules mild hybrid, Plug-in hybrid et 100% électriques.

Informations complémentaires sur notre site

<https://kvoev-actp.ch/fr/prestations/voitures/volvo/>

## 16. Les prestations pour nos membres – valent votre argent

Information détaillée et mises à jour continues sur <https://kvoev-actp.ch/fr/prestations>.

Protection juridique ACTP	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Conseils et soutien gratuits</b> pour les membres de l'ACTP sur toutes les questions du droit du travail et des assurances sociales. <a href="https://kvoev-actp.ch/fr/prestations/conseil-juridique/">https://kvoev-actp.ch/fr/prestations/conseil-juridique/</a></li> </ul>
Protection juridique privée	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Coop Protection juridique MULTI</b>: Protection juridique circulation et privée, pour toute la famille vivant sous un même toit. <a href="https://kvoev-actp.ch/fr/prestations/protection-juridique-privee/">https://kvoev-actp.ch/fr/prestations/protection-juridique-privee/</a></li> </ul>
Caisses-maladie	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Conditions avec jusqu'à 20% de réduction de prime pour toute la famille pour l'assurance complémentaire.</li> <li>■ Nous recommandons <b>notre partenaire Atupri</b>. Seulement avec Atupri, vous pouvez même rester après votre 65ème anniversaire. <a href="https://kvoev-actp.ch/fr/prestations/caisse-maladie/">https://kvoev-actp.ch/fr/prestations/caisse-maladie/</a></li> </ul>
Mobilité	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rabais de base de 12% pour <b>les voitures Volvo</b>, même plus avec les actions spéciales.</li> <li>■ Offre de flotte Audi MemberPlus: Les rabais pour <b>les voitures Audi</b>.</li> <li>■ Offre de flotte pour nos membres pour <b>les voitures Ford</b>. <a href="https://kvoev-actp.ch/fr/prestations/voitures/">https://kvoev-actp.ch/fr/prestations/voitures/</a></li> </ul>
Assurances de chose	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Zurich et Generali</b>: rabais de primes sur l'assurance ménage, responsabilité civile privée et voiture</li> <li>■ Assurance voyages et loisirs pour toute la famille valable dans le monde entier pour CHF 99 par an, en partenariat <b>avec l'EUROPÉENNE Assurances Voyages SA</b>. <a href="https://kvoev-actp.ch/fr/prestations/assurances/">https://kvoev-actp.ch/fr/prestations/assurances/</a></li> </ul>
Banque CLER	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Excellentes conditions auprès de <b>la Banque CLER</b>. <a href="https://kvoev-actp.ch/fr/prestations/produits-bancaire/">https://kvoev-actp.ch/fr/prestations/produits-bancaire/</a></li> </ul>
MIVO avantages sociétaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>MIVO</b>: Les offres avec des réductions allant jusqu'à 60% pour voyages   hôtels   sport &amp; santé   électronique, etc. <a href="https://angestellte.ch/angebote/verguenstigungen/details/mivo-mitgliedervorteile">https://angestellte.ch/angebote/verguenstigungen/details/mivo-mitgliedervorteile</a></li> </ul>

## 17. 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](mailto: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 courriel à [info@kvoev-actp.ch](mailto: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 !