

Rapport annuel de l'Association des cadres des transports publics 2021

1 L'association

1.1 Comité central et Assemblée des délégués

Au cours de l'année sous revue, le Comité central a organisé sept réunions ainsi que la 22^e Assemblée ordinaire des délégués pour débattre des missions à venir et prendre les décisions nécessaires.

L'Assemblée des délégués, initialement prévue en présentiel à Zurich, s'est déroulée sous forme virtuelle en raison de la crise sanitaire et des incertitudes en matière de planification.

2 Membres

2.1 Évolution du nombre de membres

À la fin de l'année 2021, notre association comptait près de 1500 membres, dont environ 2/3 en activité et 1/3 à la retraite.

Défis liés au recrutement de membres:

- ❑ plusieurs réorganisations (p. ex. WEP, NORS, CFF Cargo) ont entraîné la résiliation de personnes en activité après leur transfert dans une autre unité ne relevant plus des transports publics;
- ❑ un grand nombre d'employé·e·s ont pris leur retraite anticipée (étant donné que la Caisse de pensions CFF réduit continuellement ses prestations);
- ❑ nombreux sont les membres qui quittent l'association une fois arrivé l'âge de la retraite;
- ❑ les jeunes ne montrent guère d'intérêt pour une affiliation à l'association.

2.2 Recrutement de nouveaux membres

Recrutement par les membres

Nous constatons que le meilleur moyen de recruter de nouveaux membres reste de miser sur les membres actifs pour promouvoir l'association et convaincre des avantages d'une adhésion. La campagne +Aktion 1555+ «Recrutement des membres par les membres» a permis d'attirer de nouveaux collègues à l'association.

Mais c'est justement ce type de publicité qui nous a gravement fait défaut en 2021, en raison de la pandémie de coronavirus : en effet, le groupe cible entrant en ligne de compte pour une adhésion à l'association n'a pratiquement pas travaillé en présentiel cette année, mais en télétravail.

Newsletters et e-mails

Les contacts directs ayant été très difficiles à partir de l'automne 2021 (télétravail), notre association a misé davantage sur les newsletters et les e-mails personnels. Pour la première fois, des informations spécifiques à un groupe cible ont été transmises directement aux personnes susceptibles d'être intéressées, lesquelles se sont vu, dans le même temps, présenter les avantages d'une adhésion. Par exemple, des informations sur CFF Cargo ont été communiquées uniquement aux collaboratrices et collaborateurs de CFF Cargo.

3 Manifestations

Malgré la crise sanitaire et les exigences des autorités, les autres activités en présentiel comme les manifestations nationales et la rencontre des retraité·e·s ont pu, du moins en partie, avoir lieu, parfois sous forme hybride. Nous avons dû, à contrecœur, annuler la manifestation AD. Les groupes régionaux, dans la même situation, n'ont pas pu organiser de manifestations, à l'exception du groupe régional Zurich/Suisse orientale.

Les manifestations suivantes étaient planifiées/se sont déroulées

- ❑ A eu lieu: manifestation nationale CH-1 du 5 juillet 2021: «Les CFF à l'ère du coronavirus: rétrospective, perspectives, conduite à distance», avec Vincent Ducrot, CEO de CFF SA,
- ❑ A eu lieu: manifestation nationale CH-2 du 16 novembre 2021: «Le fret ferroviaire du futur du point de vue de CFF Cargo et de HU-PAC», avec Désirée Bär CFF SA, et Michail Stahlhut, CEO de Hupac SA.
- ❑ En raison de la crise sanitaire, la manifestation AD 2021 a malheureusement dû être annulée.
- ❑ A eu lieu: la 10^e rencontre des retraité·e·s 2021 «Sur le lac des Quatre-Cantons à bord du bateau à vapeur Luzern» s'est déroulée avec un nombre restreint de participants.
- ❑ A eu lieu: rendez-vous de midi ««Direction et diversité» avec Markus Jordi, responsable HR et membre de la Direction du groupe de CFF SA.
- ❑ De nombreux rendez-vous de midi prévus en 2021 dans les locaux des CFF et de la BLS SA ont également dû être annulés.

4 Prestations pour les membres

La coopération avec «Employés Suisse», qui assure une partie des prestations dont bénéficient les membres, a été, cette année encore, très bonne.

D'autres adaptations du site web ont été achevées avec succès en 2021.

Prestations pour les membres de l'ACTP:

- ❑ Conseil et assistance juridique gratuits sur toutes les questions relevant du droit du travail pour les membres de l'ACTP
- ❑ Conseil juridique gratuit sur toutes les questions relatives aux assurances sociales pour les membres de l'ACTP

- ❑ Protection juridique circulation et privée à prix réduit pour toute la famille
- ❑ Réductions valables auprès de caisses maladie et de compagnies d'assurances
- ❑ Réductions applicables aux produits bancaires
- ❑ Réductions sur l'achat de magazines (offre éteinte)
- ❑ Réduction à l'achat de véhicules Volvo, Ford et Audi

Notre offre de prestations est présentée sur notre site Internet à l'adresse <https://kvoev-actp.ch/fr/prestations/>.

5 Partenariat social

5.1 CCT – Négociations avec SBB Cargo International SA

Les partenaires sociaux ont voulu débiter les négociations relatives à la CCT en 2020, ce qui s'est avéré impossible en raison de la pandémie. Par conséquent, elles n'ont pu commencer qu'en 2021. Ces négociations ont été très difficiles et se sont étendues au-delà de l'année 2021. Leur issue n'est pas encore connue. Notre demande, portant sur la revalorisation des grilles de salaires après environ 10 ans, a été acceptée, ainsi que notre requête portant sur les modèles d'avenir.

5.2 Issue positive des négociations de l'Association des cadres sur le développement/le transfert du système salarial de CFF Cargo SA

L'Association des cadres tenait particulièrement à ce que les collaboratrices et collaborateurs de CFF Cargo des niveaux d'exigence (NE) de «I» à «M» soient rémunérés conformément aux pratiques du marché et les grilles de salaire adaptées en conséquence. Le bien-fondé de cette requête a été confirmé par l'étude comparative des salaires pratiqués sur le marché et le sondage de l'Association des cadres.

Principaux résultats en un seul coup d'œil

Dissociation de l'évolution du salaire et du résultat global de l'évaluation du personnel Les cadres, ainsi que les collaboratrices et collaborateurs, jouiront ainsi d'une plus grande liberté de parole lors des entretiens de développement.

Mécanisme applicable à l'évolution annuelle du salaire: la décision concernant l'évolution du salaire reposera désormais davantage sur les cadres. Le système calcule une proposition salariale en fonction de la position du salaire individuel par rapport à la ligne dite de régulation dans la plage de salaire. La prestation individuelle et le comportement ne seront pas pris en compte. Ces parts budgétaires seront garanties intégralement ou partiellement, selon le niveau d'exigences:

NE A à D: part garantie à NE E à H: part garantie à 65% NE I à M: part garantie à

La part «garantie» signifie que celle-ci sera en principe reprise comme une mesure salariale fixe; elle ne pourra être réduite qu'en cas de prestation insuffisante ou de mauvais

comportement. Le cadre répartira le reliquat du budget de l'équipe entre les collaboratrices et collaborateurs en fonction de leur prestation individuelle et de leur comportement.

Les cadres peuvent demander des moyens supplémentaires issus d'un budget spécial pour récompenser les **excellentes prestations** de leurs collaboratrices et collaborateurs.

Entretiens annuels sur les salaires: les cadres communiquent les augmentations définitives à leurs collaboratrices et collaborateurs et en discutent avec eux dans le cadre d'un entretien individuel avant la ronde salariale en mai.

Transfert vers le nouveau système salarial: le salaire actuellement perçu par chaque collaboratrice et collaborateur sera transféré à l'identique dans le nouveau système. Les garanties salariales actuelles seront maintenues pour autant qu'elles ne sont pas intégrées dans le salaire en raison de l'augmentation des grilles de salaires.

Moyens nécessaires pour financer l'évolution du salaire: le montant total des moyens dédiés à l'évolution des salaires sera, comme à l'accoutumée, négocié chaque année entre les CFF et les partenaires sociaux. La situation financière des CFF jouera un rôle important à cet égard.

Intégration de la grille de salaire du personnel des locomotives chez CFF Cargo SA

La grille de salaire du personnel des locomotives sera intégrée dans la grille de salaire de base, ce qui simplifiera le système salarial. En outre, le personnel des locomotives de catégorie B bénéficiera d'une progression salariale accélérée. Ainsi, les CFF tiennent compte des conditions qui règnent sur le marché du travail.

Revalorisation des grilles de salaires des niveaux d'exigences I à M

Afin de mieux tenir compte des réalités du marché, la grille de salaire des niveaux d'exigences I à M est légèrement revalorisée. Le recrutement aux postes des niveaux d'exigences en question sera ainsi grandement facilité pour les CFF.

Niveau d'exigences I:	CHF 522.–	Niveau d'exigences J:	CHF 1424.–
Niveau d'exigences K:	CHF 2823.–	Niveau d'exigences L:	CHF 4363.–
Niveau d'exigences M:	CHF 6061.–	Les NE de N à O sont supprimés	

6 Entreprises de transport concessionnaires/ETC

6.1 Schweizerische Südostbahn SOB

Coopération SOB/CFF: réussite des négociations sur le pool de production Conduite des trains

Conjointement avec les associations et les syndicats ACTP, SEV, VSLF, transfair ainsi qu'avec la participation de représentant·e·s du SOB, les CFF ont décidé de mettre sur pied le pool de production relatif à la conduite des trains à Erstfeld. Les partenaires ont signé la convention le 15 juin 2020, dont la mise en œuvre a commencé dès le changement d'horaire en décembre 2020. Cette structure de pool, à savoir le regroupement du personnel des locomotives des CFF et du SOB, permet de conserver l'ensemble des postes actuels CFF à

Erstfeld. Ainsi, les CFF peuvent continuer à proposer diverses interventions sur le site d'Erstfeld.

Le maintien de la concession pour le trafic grandes lignes pendant dix années supplémentaires est essentiel pour les CFF. Le partenariat engagé avec le SOB constitue une bonne solution pour les deux parties. Cependant, sa mise en œuvre a placé les partenaires devant certains défis.

Du point de vue contractuel, il s'agit d'une location de services du personnel des locomotives des CFF à Erstfeld pour le compte du SOB. L'engagement actuel auprès des CFF demeure garanti, mais les réglementations du temps de travail du SOB s'appliquent. Le SOB sera compétent pour planifier l'affectation de l'ensemble du personnel des locomotives à Erstfeld.

6.2 BLS SA

Les contacts, notamment avec la nouvelle direction des ressources humaines de la BLS SA, ont été plus nombreux. En outre, plusieurs rencontres ont eu lieu entre des collaboratrices et collaborateurs de la BLS SA, membres de l'ACTP, et le Comité de l'Association des cadres.

Malheureusement une fois de plus, en raison de la crise sanitaire, les manifestations spécifiques à la BLS SA qui avaient été prévues n'ont pas pu avoir lieu.

De même, le recrutement de nouveaux membres a été pour ainsi dire impossible, les personnes étant en télétravail et les contacts restreints.

Le conseil d'administration de la BLS SA a élu Daniel Schafer, CEO d'Energie Wasser Bern (EWB), à la direction de l'entreprise de transport bernoise. Ce dernier a pris ses fonctions le 1^{er} septembre 2021.

La BLS SA a annoncé que Dirk Stahl allait reprendre la direction de BLS Cargo.

7 Caisse de pensions CFF

En 2021, le Conseil de fondation de la Caisse de pensions a revu le taux d'intérêt minimal de rémunération de l'avoir de vieillesse des assurés actifs de 1% à 2,5% pour l'année 2021.

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

Cette baisse est essentiellement due au niveau des intérêts, négatif 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 représentant·e·s 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 âgé·e·s, 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. Cette mesure est bénéfique pour l'ensemble du personnel. 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.

8 Autres

8.1 Achèvement et mise en service de la NLFA conformément au calendrier

Avec la mise en service du tunnel de base du Ceneri, la NLFA a pu être intégralement remise à l'exploitation conformément au calendrier et aux prescriptions financières. Parallèlement, le corridor de 4 m sur l'axe du Saint-Gothard, qui renforce le report modal de la route vers le rail, a été terminé. Le nouveau tunnel du Bözberg joue un rôle déterminant à cet égard. Au cours de cet exercice, un accord prévoyant l'aménagement du corridor de 4 m sur la partie italienne de l'axe du Simplon a été conclu avec l'Italie. De plus, pendant l'année sous revue, le tunnel de l'Eppenberg, pièce maîtresse de l'aménagement à quatre voies entre Olten et Aarau, a été mis en service. L'électrification d'un tronçon important en Allemagne, avec le soutien de la Suisse, a en outre permis de réduire considérablement le temps de parcours des trains circulant entre Zurich et Munich, à compter du changement d'horaire, fin 2020.

Directives en matière de réduction des coûts pour l'étape d'aménagement 2035

Durant l'exercice, l'OFT a veillé à ce que les objectifs fixés par le Parlement soient atteints au niveau de tous les programmes d'aménagement. Les programmes actuels sont en bonne voie en termes de coûts. Les coûts du programme ZEB devraient même s'avérer nettement inférieurs à ce qui avait été prévu. Entre-temps, l'étape d'aménagement 2035 approuvée par le Parlement en 2019 ne respecte pas encore le cadre financier convenu selon l'état actuel de la planification. C'est pourquoi l'OFT a fixé une méthodologie de réduction des coûts systématique pour ce programme. Les potentiels d'économies déjà identifiés doivent être mis en œuvre. En outre, dans le cadre de la validation des phases (avant-projet, projet de l'ouvrage), l'OFT imposera systématiquement des objectifs de réduction des coûts..

8.2 Une loi sur le travail obsolète depuis longtemps

Le monde du travail a connu une évolution considérable ces dernières années. Tandis que la numérisation a rendu possible le travail mobile, notamment dans les métiers du savoir, la société post-COVID réclame de nouvelles formes d'activité et de nouveaux taux d'occupation. Le travail freelance, le crowdfworking et la Gig economy ne cessent de gagner en importance. Les actives et actifs sont de moins en moins souvent liés un poste de travail fixe et peuvent tout aussi bien travailler depuis leur bureau que dans le train, à la maison ou dans des espaces de coworking.

Cependant, la loi sur le travail actuelle provient de l'ère industrielle et a été prévue pour des heures de travail fixes au sein de l'entreprise. Les sociétés évoluent et avec elles, les modèles de travail traditionnels aussi. Le travail de bureau avec des horaires classiques de 9 heures à 17 heures est de plus en plus rare et pourtant, la flexibilité géographique au travail n'est toujours pas encadrée par la loi. Bien au contraire: notre société de plus en plus agile se réfère à une loi sur le travail qui n'a rien prévu pour le télétravail. Il est urgent de remédier à cette situation.

Avantages indiscutables des modèles de travail flexibles

Les salarié·e·s du tertiaire et des métiers du savoir représentent la majorité (80%) des travailleuses et travailleurs (cf. structure de l'économie de l'OFS) et constituent ainsi le groupe professionnel enregistrant la plus forte croissance en Suisse. Le télétravail offre une grande flexibilité quant à la conception du travail. Il peut motiver les collaboratrices et collaborateurs, favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et s'avérer bénéfique pour la santé. À condition toutefois que les collaboratrices et collaborateurs bénéficient d'une plus grande marge de manœuvre et que les conditions-cadres en matière de droit du travail soient clairement définies.

Les études récentes de la médecine du travail le confirment: disposer de flexibilité, de marges de manœuvre et de règles claires permet de compenser les facteurs de stress résultant de la vie professionnelle ou privée. Les professionnels du secteur tertiaire et des métiers du savoir apprécient le télétravail. Environ 96% des personnes interrogées dans le cadre de l'enquête sur la plate-forme*) indiquent pouvoir travailler dans de bonnes conditions depuis leur domicile. Au total, 63% des personnes souhaitent pouvoir télétravailler plus souvent à l'avenir et 45% d'entre elles aimeraient davantage de réunions virtuelles. Pour la majorité des employeurs suisses, le télétravail est devenu une réalité et les jours de télétravail réguliers vont désormais de soi dans de nombreuses entreprises. Une solution à long terme est donc plus que nécessaire, car le télétravail n'est plus uniquement une alternative limitée dans le temps en situation de crise.

8.3 Il y a urgence à modifier la législation sur le télétravail

« La plateforme », dont est membre l'Association des cadres des transports publics, demande une modernisation de l'actuelle loi sur le travail et des amendements au code des obligations. Nous avons impérativement besoin d'une définition claire du travail, non seulement au sein de l'entreprise, mais aussi à l'extérieur de celle-ci. 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 sur 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 GSE 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.

8.4 QueerNet CFF fête ses cinq ans: la diversité est une force

À l'automne 2016, quelques collaboratrices et collaborateurs queers engagés des CFF ont créé le réseau LGBTI* «QueerNet CFF» avec le soutien de la Direction du groupe. Ce réseau interne lutte pour l'acceptation de la communauté LGBTI* et pour la tolérance à l'égard de ses membres. Il est ouvert à l'ensemble du personnel des CFF. Ainsi, QueerNet CFF favorise l'échange entre personnes ayant une orientation sexuelle et/ou une identité de genre différente et accroît la compréhension mutuelle. Ces principes sont en accord avec la culture d'entreprise des CFF placée sous le signe de l'ouverture, sans distinction de sexe, de langue, d'origine, d'âge, de religion, de culture, d'orientation sexuelle ou d'identité de genre.

L'orientation sexuelle et l'identité de genre des membres du personnel sont souvent considérées comme non pertinentes pour l'entreprise, car relevant de la sphère privée. Nous passons cependant une grande partie de notre vie au travail. C'est pourquoi les CFF soutiennent le développement du réseau QueerNet CFF dans le cadre de la promotion de la diversité.

Outre l'organisation de manifestations internes appelées «QueerTalk», QueerNet CFF participe également chaque année depuis 2017 aux différentes marches des fiertés à Zurich, Genève ou Lugano et bénéficie du soutien actif des cadres supérieurs des CFF qualifiés d'«Allies» (alliés). QueerNet CFF est un interlocuteur de référence pour les thèmes LGBTI* aux CFF et soutient les cadres pour toutes les questions liées à cette thématique. Depuis 2018, un représentant de QueerNet CFF siège au conseil Diversity & Inclusion des CFF dans le but de promouvoir et d'ancrer 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 son obtention.

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 épïcène, 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. »

9 Remerciements

J'adresse mes plus sincères remerciements aux membres du Comité central, aux délégués élus par les groupes régionaux, aux collaboratrices et collaborateurs d'Employés Suisse, ainsi qu'aux représentant-e-s de l'Association des cadres dans les différents comités pour leur remarquable engagement, le travail accompli et l'excellente collaboration.

Je tiens également à remercier nos membres qui font la promotion des services de l'association et présentent les avantages d'une adhésion aux nouveaux membres potentiels. Continuez sur cette voie, la force de l'ACTP dépend de son nombre de membres! Merci!

Berne, avril 2022

Association des cadres des transports publics ACTP



Markus Spühler
Président ACTP