



Association des cadres des transports publics

Dans ce bulletin vous trouvez :

- ❑ **Aperçu des résultats des négociations salariales 2024**
- ❑ **Une rétrospective au jubilé «25 ans de l'ACTP»**
- ❑ **Le nouveau visuel pour la conception directrice de l'ACTP**
- ❑ **2 nouvelles offres pour nos membres**

Vos interlocuteurs à l' ACTP

Renseignements et informations

Siège administratif	Tél. 079 223 05 25	info@kvoev-actp.ch
Questions juridiques de nos membres	Tél. 021 641 61 20	info.fr@cooprecht.ch

Comité central 2022 - 2024

Président	Markus Spühler	markus.spuehler@kvoev-actp.ch
Vice-président	Hans Schwab	Schwab.sonja@bluewin.ch
Recrutement des membres	Marco Böttrich	marco.boettrich@bav.admin.ch
Finances & relations OFT	Heidi Kalbfuss	adelheid.kalbfuss@gmx.ch
Projets ACTP	Toni Büchler	info@tonibuechler.ch
Marketing, Communication & RP	Heinz Wiggenhauser	heinz.wiggenhauser@kvoev-actp.ch
Politique sociale, Partenariat BLS, CT CO	Markus Spühler p.i.	markus.spuehler@kvoev-actp.ch
Partenariat SOB	Heinz Wiggenhauser	heinz.wiggenhauser@kvoev-actp.ch
Délégué Gdl / Adl	Dr. Hans Meiner	mmeiner@hispeed.ch

Présidents des groupes régionaux

Suisse Romande / Valais	Nicolas Steinmann	nicolas.steinmann@kvoev-actp.ch
Plateau / Jura	René Knubel	rene.knubel@kvoev-actp.ch
Suisse centrale, nord-ouest, Tessin	Bettina Fuchs	bettina.fuchs@sbb.ch
Zurich / Suisse occidentale	Markus Spühler	markus.spuehler@kvoev-actp.ch

Chères et chers collègues,

Ambiance chaleureuse à l'occasion des 25 ans de l'ACTP

L'année 2023 a été marquée par notre anniversaire. Nous avons en effet célébré les 25 ans de l'Association des cadres des transports publics. Nos invités, Monika Ribar, Vincent Ducrot, Daniel Schafer, Thomas Küchler, Markus Jordi et Ueli Stüchelberger, ont tenu des propos particulièrement intéressants qui ont donné matière à réflexion. Nous avons atteint notre objectif, lequel était de présenter notre vision de l'avenir et de démontrer que l'ACTP est prête à relever les défis. Nous tenons à remercier chaleureusement toutes les personnes présentes et les responsables de l'organisation pour le succès et la qualité de cet événement.

Votre soutien est essentiel à notre réussite

L'ACTP défend vos intérêts dans différents domaines et dossiers. Son organisation s'appuie sur l'engagement volontaire de l'ensemble de ses membres, y compris celles et ceux du comité directeur, afin de limiter au maximum les coûts et donc votre cotisation. Nous serions très heureux de pouvoir compter sur votre soutien au sein du Comité central. Sous quelle forme? En consultant par exemple notre site Internet www.kvoev-actp.ch pour être au courant des dernières évolutions et des événements importants. Ou en nous suivant sur LinkedIn et en partageant nos publications ou en lisant notre newsletter. Pour finir, je vous encourage également à participer à nos prochains événements d'information et de réseautage. Pensez à inviter un ou une collègue.

Engagez-vous pour nous et nous nous engagerons pour vous et vos collègues. Merci beaucoup!

Joyeuses fêtes

En cette fin d'année, je vous souhaite de passer d'agréables fêtes en compagnie de vos proches tout en profitant de quelques moments de repos et de détente. Je vous souhaite d'ores et déjà une excellente nouvelle année et vous adresse tous mes vœux de bonheur et de réussite dans tous les projets que vous entreprendrez.

Je vous remercie de votre fidélité et me réjouis d'être de nouveau à vos côtés l'année prochaine. Rendez-vous en 2024 pour de nouveaux partages.



Joyeuses fêtes de fin d'année!

Meilleures salutations

Markus Spühler

Président de l'Association des cadres des transports publics ACTP

Contenu

1.	Nos manifestations d'information et de réseautage	4
2.	Ambiance chaleureuse à l'occasion des 25 ans de l'ACTP avec des représentants des transports publics de toute la Suisse	5
3.	25 ^e anniversaire de l'ACTP – nouveau visuel pour la conception directrice	6
4.	Résultats semestriels CFF: un résultat positif, mais la pression persiste	7
5.	Résultats de l'enquête auprès du personnel réalisée par les CFF en 2023: aperçu	8
6.	Résultats des négociations salariales 2024	9
7.	Bonnes nouvelles de la caisse de pensions CFF	12
8.	Changement d'horaire: les CFF suppriment des trains internationaux	12
9.	Tunnel de base du Saint-Gothard: retour à la normale en septembre 2024 ?	14
10.	Nouveaux ateliers BLS : travaux de planification en bonne voie	15
11.	Inauguration du nouvel atelier de CFF Cargo à Chiasso	15
12.	BLS SA: Changement au sein de la direction:	16
13.	CFF Cargo obtient l'homologation de type pour l'essai de frein automatique	17
14.	RhB: Concours de projets pour la conception des nouveaux ouvrages	18
15.	La Commission souhaite renforcer la situation financière des CFF	19
16.	Les chemins de fer visent la signalisation en cabine	20
17.	Le Conseil fédéral continue à renforcer le fret ferroviaire transalpin	21
18.	Travail nomade: quand les entreprises profitent des avantages du télétravail	22
19.	Nouvelle offre pour nos membres - Assurance vélo électrique	24
20.	Offre pour les membres: le «Career Booster»	25
21.	Les prestations pour nos membres – valent votre argent	26
22.	Mentions légales et des informations importantes	27
23.	L'ACTP en un coup d'œil	28

1. Nos manifestations d'information et de réseautage

Assemblée des membres Groupe régional Suisse romande/Valais



Assemblée des membres 2024 suivie d'une conférence.

Réservez d'ores et déjà cette date !

Les détails de cette manifestation seront communiqués ultérieurement.

**Lundi
19 février 2024**
CFF Parc du Simplon,
Renens

Toutes les autres manifestations pour 2024 sont encore en phase de planification. Nous vous informerons dans les prochains bulletins et [sur notre site web sous >Manifestations](#).

2. Ambiance chaleureuse à l'occasion des 25 ans de l'ACTP avec des représentants des transports publics de toute la Suisse

L'Association des cadres des transports publics a célébré son 25^e anniversaire le 21 novembre 2023 au Schweizerhof à Berne. Des personnalités de la branche des transports publics suisse et différents partenaires sociaux de l'ACTP, ainsi que de nombreux membres de l'Association étaient réunis à cette occasion.



Discours de bienvenue de Madame Monika Ribar, Présidente du Conseil d'administration de CFF SA

Madame Monika Ribar, Présidente du Conseil d'administration de CFF SA, a prononcé le discours de bienvenue. Elle a adressé ses vœux d'anniversaire à l'ACTP, en rappelant le rôle essentiel que joue l'association des cadres en tant que partenaire social de CFF SA. Elle a également tenu à préciser que la direction des CFF appréciait et attachait beaucoup d'importance aux informations recueillies par l'ACTP sur les préoccupations des cadres.

«Aurons-nous, à l'avenir, encore besoin de cadres dans les transports publics suisses?»

Deux tables rondes étaient au cœur de cet événement. **Vincent Ducrot**, CEO CFF SA, **Daniel Schafer**, CEO BLS SA, **Thomas Küchler**, CEO SOB AG et **Ueli Stüchelberger**, Directeur de l'UTP, ont tout d'abord répondu à cette question, volontairement rhétorique: **«Aurons-nous, à l'avenir, encore besoin de cadres dans les transports publics suisses?»** Tous ont bien sûr clairement répondu par l'affirmative. Ils ont fait part de leurs réflexions sur les compétences personnelles et professionnelles nécessaires aux cadres de ligne et aux cadres spécialistes pour continuer à façonner efficacement l'avenir des transports publics en Suisse.



De gauche à droite: Thomas Küchler, CEO SOB AG, Vincent Ducrot, CEO CFF SA, Ueli Stüchelberger, Directeur de l'UTP, Markus Spühler, Président de l'ACTP, Nicolas Steinmann, Président du groupe régional Suisse romande/Valais ACTP, Daniel Schafer CEO BLS SA.

Markus Jordi, responsable HR et membre de la Direction du groupe CFF SA et **Markus Spühler**, Président de l'ACTP, ont ensuite échangé autour du thème: **«Quelle est la portée des déclarations des CEO pour le partenariat social?»**. Markus Jordi a insisté sur l'importance de la diversité pour un recrutement réussi des cadres. Autrement dit, il est indispensable d'attirer les meilleurs talents, sans distinction d'âge, de genre, de langue ou de culture. Les départs à la retraite vont en



Markus Jordi, responsable HR et membre de la Direction du groupe CFF (droite), et Markus Spühler, président de l'ACTP

effet amener les CFF à remplacer près de 50% de leurs cadres et de leur personnel au cours des prochaines années.

L'Association des cadres des transports publics a par ailleurs profité de cet événement pour dévoiler le nouveau visuel de sa conception directrice, qui repose sur quatre piliers. Vous trouverez plus d'informations à ce sujet dans l'article ci-dessous de ce bulletin.

Le président de l'Association a conclu son discours de remerciement par un appel teinté de malice à l'adresse des membres. Il leur a suggéré de penser aux sous-bocks, personnalisés avec le logo de l'anniversaire et les quatre piliers, comme moyen de recrutement de nouveaux membres potentiels, à l'occasion d'un verre. Nous leur souhaitons un franc succès!

Retrouvez les photos de l'événement sur notre site Internet sous [>Événements >Archives](#).

3. 25^e anniversaire de l'ACTP – nouveau visuel pour la conception directrice

L'ACTP modifie le visuel de sa conception directrice à l'occasion de son anniversaire. Quelles sont les priorités de son travail? Quelles causes l'ACTP défend-elle? La représentation visuelle des «4 piliers de l'ACTP» illustre clairement ce que les membres peuvent attendre de leur Association.

La nomination de trois nouveaux présidents (Suisse romande/Valais, Berne/Plateau et Suisse Centrale, Nord-Ouest et Tessin) constitue une étape importante et a permis de développer les activités de réseautage grâce à de nombreuses manifestations. Le Comité central a consacré l'essentiel de ses activités au recrutement de nouveaux membres et à une vision prospective de l'avenir, tout en veillant à soigner le partenariat social.

Cadeau d'anniversaire pour les 25 ans de l'ACTP

L'ACTP célèbre son 25^e anniversaire cette année. Outre les préparatifs liés à l'anniversaire, le Comité central a également mené, au cours des derniers mois, une réflexion approfondie sur l'avenir de l'Association. L'un des objectifs était de recourir à un langage simple et à des images évocatrices pour présenter la mission de l'ACTP. Nous sommes fiers d'y être parvenus de nous-mêmes.

Visuel de la conception directrice

Le nouveau visuel de la conception directrice, qui est toujours d'actualité, facilite la perception de nos activités dans le contexte actuel.

Les deux composantes clés, UN PARTENAIRE CRÉDIBLE et DES PRESTATIONS DE QUALITÉ, relèvent de la structure organisationnelle et représentent les obligations de l'Association. Les mentions DES POSSIBILITÉS DE DÉVELOPPEMENT et UN EXCELLENT RÉSEAU PROFESSIONNEL constituent les activités complémentaires de l'Association et supposent, à des degrés divers, une participation et une action concrètes des différents membres.

Un partenaire crédible
 Des prestations de qualité
 Des possibilités de développement
 Un excellent réseau professionnel

Version française

Sozialpartnerschaft
 Dienstleistungen
 Engagement
 Netzwerk

Version allemande

Nous avons renommé en allemand et en français les quatre piliers de nos activités sous forme de «devise». Vous les trouverez sur les nouveaux panneaux ou dans les vidéos, où nous présentons également les activités de l'Association.

Valeurs de l'ACTP

Les nombreuses vertus et valeurs de l'ACTP, cultivées au fil de ses 25 ans de succès, ont contribué à façonner l'importance et l'image actuelles de l'Association.

La diversité des valeurs est essentielle à la réussite d'une organisation qui s'appuie sur l'engagement volontaire. Les échanges entre collègues engagé·e·s, par exemple autour d'une bière pour fêter un succès dans le cadre du travail, sont importants. Chaque lettre de l'acronyme renvoie aux valeurs de l'ACTP.



Le recours quelque peu informel aux initiales K-V-ö-V (en allemand) et A-C-T-P (en français) vise à la fois à moderniser le visuel de l'Association dans l'environnement professionnel actuel, mais aussi à exprimer notre engagement pour l'avenir et la pérennité de notre réussite.

Le recours quelque peu informel aux initiales K-V-ö-V (en allemand) et A-C-T-P (en français) vise à la fois à moderniser le visuel de l'Association dans l'environnement professionnel actuel, mais aussi et à exprimer notre engagement pour l'avenir et la pérennité de notre réussite.

4. Résultats semestriels CFF: un résultat positif, mais la pression persiste

Une bonne nouvelle en ces temps difficiles: au cours du premier semestre 2023, 1,33 million de voyageuses et de voyageurs ont chaque jour choisi les CFF pour leurs déplacements. Pour la première fois depuis 2019, les CFF ont renoué avec les bénéfices au premier semestre (99,0 millions de francs). La pression pour faire des économies reste cependant élevée en raison de l'endettement (11,4 milliards de francs).



Les CFF doivent actuellement relever de nombreux défis: de l'interruption actuelle dans le tunnel de base du Saint-Gothard à la tâche, de plus en plus difficile, d'effectuer des travaux d'entretien et d'extension du réseau ferroviaire sans interruption du trafic. Les CFF remercient leurs clientes et clients, ainsi que les acteurs politiques, pour la confiance et la compréhension dont ils ont fait preuve. Ils remercient aussi leurs collaboratrices et collaborateurs pour leur engagement sans faille en ces temps exigeants.

La situation financière reste tendue en raison de l'endettement, la pression pour économiser reste élevée

Pour stabiliser leur situation financière, les CFF ont besoin d'un bénéfice annuel de 400 à 500 millions de francs. L'augmentation de l'endettement net a certes pu être freinée, mais l'endettement de 11,4 milliards de francs dépasse nettement le plafond défini par la Confédération, ce qui maintient une pression élevée en matière d'économies et d'efficacité. Les CFF maintiennent leur objectif, déjà communiqué précédemment, de devenir encore plus efficaces et productifs et de dépenser environ six milliards de francs de moins d'ici à 2030.

Le communiqué de presse sur les résultats semestriels avec toutes les données chiffrées est disponible sur [notre site sous >Information >Dossiers](#).

5. Résultats de l'enquête auprès du personnel réalisée par les CFF en 2023: aperçu

Les résultats de l'enquête auprès du personnel réalisée par les CFF en 2023 sont désormais disponibles. La satisfaction du personnel est globalement en hausse. Voici un aperçu des résultats.

Des collaborateurs satisfaits et motivés



La tendance positive de ces dernières années se poursuit: l'objectif du groupe Motivation du personnel augmente d'un point pour atteindre la valeur maximale de 79 points. Ce critère tient compte de la satisfaction au travail (72 points), de l'attachement à l'en-

treprise (commitment, 82 points) et de la contribution personnelle à la réalisation des objectifs du groupe (81 points). Par rapport à 2022, les valeurs ont légèrement augmenté ou se sont maintenues.

Avec 82 points, les supérieur·e·s direct·e·s obtiennent de nouveau une très bonne évaluation (+1 point par rapport à 2022). Toutes les valeurs relatives à la Direction ont augmenté d'un point par rapport à 2022. Les collaboratrices et collaborateurs attestent ainsi à leurs supérieur·e·s qu'ils font un travail exceptionnel dans une période difficile. En outre, les retours des cadres sur la

motivation du personnel sont pris en considération dans les résultats de l'unité organisationnelle supérieure. Ils ne le sont pas dans l'évaluation des équipes encadrées.

Avec 63 points, la confiance en la Direction du groupe atteint la valeur la plus élevée depuis la création de l'enquête. Pour rappel, en 2019, elle s'établissait à 46 points. L'affirmation «La Direction du groupe communique ses décisions de façon claire et compréhensible» totalise 64 points.

Stagnation de l'énergie organisationnelle

L'énergie organisationnelle est la force avec laquelle les unités travaillent en vue d'atteindre les objectifs communs. Avec 68 points, elle se maintient au niveau correct des années précédentes. Des informations complémentaires suivront au mois de décembre. HR propose des outils pour que les cadres puissent interpréter les résultats et en déduire les mesures possibles.

Meilleure évaluation des conditions d'emploi et du développement du personnel, baisse de la qualité de l'environnement de travail

Avec 68 points, les conditions d'emploi (p. ex. salaire, vacances et prestations sociales) obtiennent une bien meilleure évaluation qu'en 2022 (+3 points). La pression relative aux économies et les mesures qui en résultent se font sentir. Le développement du personnel passe de 72 à 74 points, ce qui est réjouissant. Les collaboratrices et collaborateurs confirment, par leur feed-back, qu'ils s'épanouissent aux CFF. En revanche, l'évaluation globale de la catégorie Poste de travail et outils à disposition recule de 71 à 70 points. On notera la baisse de 63 à 62 points de la qualité de l'environnement de travail (p. ex. qualité de l'air). Les CFF entendent améliorer la qualité de manière ciblée dans ce domaine, notamment sur les sites en surface.

Les CFF traversent une période mouvementée. En effet, les changements prennent une place de plus en plus importante dans le travail quotidien. Avec 71 points, l'affirmation «Je m'arrange des changements se produisant aux CFF» obtient davantage l'adhésion que l'année précédente (70 points en 2022). Les phrases «Je suis à même de comprendre les changements aux CFF» (66 points) et «Mon équipe est ouverte aux changements et y contribue activement» (72 points) obtiennent les mêmes valeurs que l'année précédente. Il s'agit ici de maintenir la tendance positive.

L'ACTP est satisfaite des résultats de l'enquête. Ils montrent que l'engagement des associations pour améliorer l'environnement de travail et les conditions d'emploi en concertation avec les CFF portent leurs fruits.

Ces signes positifs nous incitent à poursuivre sur cette voie pour le personnel et l'entreprise dans son ensemble.

6. Résultats des négociations salariales 2024

Südostbahn SOB AG



Accord sur l'augmentation de la masse salariale de 2,7% pour l'évolution salariale 2024 selon le système salarial SOB. Ce faisant, le système salarial du SOB est servi de manière plus que proportionnelle. Pour le conseil d'administration et la direction, il était

important d'honorer l'engagement élevé de tous les collaborateurs et de tenir compte également de l'augmentation du coût de la vie.

Un maximum plus élevé pour les plages salariales

Les plages salariales du SOB seront relevées de 2% au 1er janvier 2024. Ainsi, les collaborateurs qui ont déjà atteint ou sont sur le point d'atteindre le maximum de la plage salariale convenu dans la CCT bénéficieront également d'une augmentation de salaire. La poursuite de l'augmentation du maximum de la plage salariale (2023 : 3% ; 2024 : 2%) accroît le potentiel de promotion et la compétitivité de la SOB en tant qu'employeur attrayant.

Adaptations de la convention collective de travail (CCT) du SOB

Les négociations seront finalisées comme prévu au cours du premier trimestre de l'année 2024 et seront ensuite communiquées.

CFF SA et CFF Cargo SA SBB CFF FFS SBB CFF FFS Cargo

Les mesures salariales pour les collaborateurs sous contrat CCT en tant que paquet global comprennent

- ❑ 1% d'augmentation générale ainsi que 1% pour les augmentations individuelles,
- ❑ plus une prime unique de 1'000 francs, versée avec le salaire de janvier 2024.

Compte tenu des conditions de départ difficiles pour les CFF et pour la communauté de négociation en tant que représentante des collaborateurs de la CCT, l'ACTP est satisfaite de ce résultat.

Les détails sur la situation de départ et une information plus détaillée [*dans notre newsletter du 8 décembre 2023.*](#)

Pour les collaborateurs ayant un contrat de travail selon le CO, les mesures salariales seront définies dans la deuxième quinzaine de janvier 2024. Là aussi, nous vous informerons.

SBB Cargo International SA SBB Cargo International

La prochaine réunion de négociation aura lieu le 20 décembre. Nous vous tendrons au courant.

SBB Elvetino AG



Augmentation de 1,1 %, plus une réduction du temps de travail hebdomadaire de 42 à 41 heures

BLS SA



Adaptation des salaires :

- ❑ Augmentation générale des salaires de 1,2%, répartie de manière asymétrique pour les classes de salaire 5 - 14 avec 1,7% et les classes de salaire 15 - 28 avec 1,0%.
- ❑ Augmentations salariales de 0,9 % liées au système, soit un total d'augmentations durables de 2,1 %.
- ❑ En outre, une prime unique de CHF 600 pour tous les collaborateurs avec paiement et débit en décembre 2023 (correspondant à 0.6%) ;

Pour les cadres, BLS SA augmentera le potentiel dans les plages salariales de 1,2% et mettra la somme totale de 2,1% à disposition du domaine en tenant compte du besoin de potentiel.

Nouvelle réglementation concernant les facilités de voyage pour le personnel FVP :

Augmentation du prix FVP pour les collaborateurs en 1ère classe - au lieu de CHF 632 comme jusqu'à présent, une augmentation en deux étapes

- ❑ 1ère étape au 1.4.2024 : désormais CHF 1'141
- ❑ 2e étape au 1.4.2025 : désormais CHF 1'641.

La part plus élevée de la participation personnelle des collaborateurs diminue la valeur fiscale, ce qui entraîne une baisse du revenu imposable et, dans certaines circonstances, une diminution de la charge fiscale.

Le BLS a réparti les économies qui en résultent sur l'ensemble de ses collaborateurs, sans incidence sur les coûts, et accorde ainsi une augmentation de salaire supplémentaire de 0,5 % aux collaborateurs soumis à la CCT.

Le prix de la première étape est déjà valable à partir du 1er janvier 2024 pour les collaborateurs qui n'ont pas encore d'abonnement FVP de 1ère classe.

Login

login a convenu ce qui suit avec ses partenaires de négociation SEV, transfair et l'Association des cadres des transports publics pour les mesures salariales 2024 :

- ❑ Les salaires seront augmentés de 2,1% au total au 1er mai 2024.
- ❑ 1,7% seront distribués sous forme d'augmentations générales et 0,4% sous forme d'augmentations individuelles.
- ❑ Les plages salariales sont augmentées de 1,7%.
- ❑ De plus, une prime unique générale et individuelle de CHF 500, dépendant du taux d'occupation, sera versée en raison du bon résultat commercial de l'année 2023.
- ❑ De plus, login met à disposition une somme supplémentaire, correspondant à CHF 500 par FTE, pour des primes de performance individuelles.

Le versement des primes uniques générales et individuelles aura lieu en mai 2024.

Le SEV, transfair, l'ACTP et la direction de login ont négocié cette solution en tant que partenaires sociaux. Ensemble, nous sommes d'avis que nous pouvons mettre à disposition des collaborateurs/-trices de login un paquet équilibré.

Administration fédérale



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Lors de sa séance du 29 novembre 2023, le Conseil fédéral a décidé d'accorder aux collaborateurs de l'administration fédérale une compensation du renchérissement de 1,0% dans le cadre des mesures salariales 2024. Les prévisions du groupe d'experts Prévisions conjoncturelles de la Confédération tablent sur un renchérissement annuel de 2,2 pour cent pour 2023 (état en septembre 2023). Comme le renchérissement ne pourra pas être entièrement compensé en 2024, les

collaborateurs des classes de salaire 1 à 11 devraient en outre recevoir une allocation spéciale de 500 francs en mars 2024.

Lors des négociations, les associations de personnel ont exigé la pleine compensation du renchérissement pour le personnel fédéral. La conseillère fédérale Keller Sutter, cheffe du DFF, a fait remarquer que le Conseil fédéral doit également tenir compte de la situation économique et financière de la Confédération lorsqu'il fixe la compensation du renchérissement. Une compensation complète du renchérissement n'est pas possible en raison de la marge de manœuvre financière actuellement très étroite. La question de la gestion du renchérissement doit être abordée lors des futures discussions salariales.

7. Bonnes nouvelles de la caisse de pensions CFF

Rémunération des avoirs de retraite

Le conseil de fondation a décidé d'appliquer un taux d'intérêt de 2,0% sur les avoirs de retraite pour 2023. Il a également décidé de verser un intérêt supplémentaire de 0,3%. Celui-ci est accordé parce que les bénéficiaires de rentes reçoivent un versement supplémentaire unique. L'inflation concerne également les avoirs des assurés actifs. Le taux d'intérêt total est donc de 2,3%. C'est la deuxième fois en deux ans que le taux d'intérêt est nettement supérieur au taux d'intérêt minimal LPP de 1% fixé par le Conseil fédéral.

Les flux de capitaux en 2024 (prestations de sortie, retraites en cours d'année, etc.) sont rémunérés à 1,25%, ce qui correspond au taux d'intérêt minimal LPP pour l'année 2024. Le montant de la rémunération des avoirs de vieillesse pour l'année 2024 sera fixé par le conseil de fondation fin 2024.

Versement supplémentaire unique en mars 2024 pour les retraité·e·s

En guise de signe important à l'attention de nos bénéficiaires de rentes, le conseil de fondation a décidé que tous les bénéficiaires de rentes recevraient en mars 2024 un versement supplémentaire unique de 1000 CHF lié au renchérissement.

Une adaptation générale des rentes pour l'année 2024 n'est malheureusement pas possible. Le taux de couverture à la fin de l'année 2023 n'est pas assez élevé et la stabilité financière n'est donc pas assurée pour une telle mesure.

Pour plus de détails et d'informations, supplémentaires veuillez [consulter le site web de la CP CFF](#).

8. Changement d'horaire: les CFF suppriment des trains internationaux

Le changement d'horaire du 10 décembre 2023 entraîne une modification de l'offre vers l'étranger au départ de la Suisse. Les liaisons depuis Zurich seront plus nombreuses, tandis que des trains directs seront supprimés au départ d'autres villes. Lucerne ne sera plus desservie par des trains à destination de l'étranger.

À partir du 10 décembre, deux trains supplémentaires assureront le trafic entre Zurich et Munich via Saint-Gall et en sens inverse, si bien que le nouvel horaire comptera sept liaisons quotidiennes dans chaque direction. Un nouvel Eurocity à destination de Francfort sera en outre proposé au départ de Zurich. Dès le 24 novembre, l'offre de trains directs entre Zurich et Stuttgart a été étendue à 11 trajets quotidiens.

En revanche, à partir de décembre et en raison de travaux prévus sur plusieurs années en Italie, le trafic ferroviaire entre Bâle, Berne et Milan est réduit en semaine à trois trains par direction, au lieu de quatre. L'Eurocity reliant Milan à Francfort via Berne est supprimé. Brigue, Viège, Spiez, Thoune et Olten sont également concernées. Aucun développement de l'offre vers l'étranger n'est prévu à partir de ces villes, seules quelques améliorations mineures. Désormais, les week-ends, un RegioExpress relie le matin Berne à Frasné, d'où part le TGV à destination de Paris.

Nouveaux trains de jour et de nuit

La situation à Lucerne est plus triste. L'Eurocity reliant Francfort à Milan via Bâle, qui passait jusqu'à présent par Olten et Lucerne, transite désormais par Zurich. Cette modification devrait rester valable au moins jusqu'en 2027. Cet EC ne circule toutefois qu'entre Zurich et Francfort tant que les travaux du tunnel de base du Saint-Gothard sont en cours. Autre conséquence de l'interdiction: un autre Eurocity reliant Bâle à Milan via Olten et Lucerne a été supprimé. De ce fait, plus aucun train direct à destination de l'étranger ne dessert Lucerne pour le moment.

Les statistiques témoignent de la priorité accordée à Zurich: à partir du 10 décembre et selon l'état actuel de la planification, 52 trains grandes lignes au départ de la plus grande ville de Suisse assureront quotidiennement les trajets vers l'étranger (sans compter les InterRegio à destination de Constance). 39 trains partiront de Bâle CFF et 7 de Berne, Olten, Winterthour et Saint-Gall.

Pendant l'interdiction dans le tunnel de base du Saint-Gothard, certains trains sans changement au départ de Zurich (l'Eurocity à destination de Bologne p. ex.), seront certes supprimés, mais le chemin de fer continue de mettre l'accent sur Zurich. Des trains directs en direction de Gênes, Venise et Bologne ont été ajoutés, de même que des trains de nuit à destination d'Amsterdam ou de Prague. Ailleurs, l'offre est restée stable ou a été réduite.

Record pour les trains internationaux

L'augmentation du nombre de trains à destination de Munich et de Stuttgart au départ de Zurich est due au développement de l'infrastructure allemande et à la mise en service de nouveaux trains. Cependant, les quais en Allemagne sont souvent trop courts pour accueillir de longs trains. Du coup, la composition des trains qui vont au-delà de Zurich est alors inadaptée, notamment sur le tronçon entre Zurich et Berne, où le nombre de places devient insuffisant.

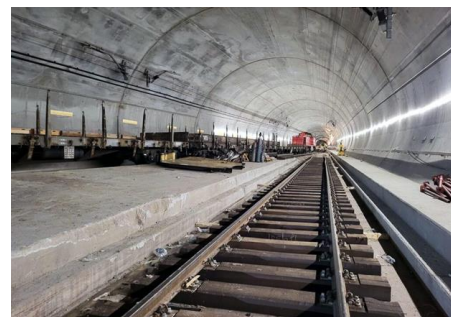
Deux autres raisons peuvent expliquer que le développement de l'offre se soit concentré sur Zurich ces dernières années: premièrement, cette ville enregistre la demande la plus élevée. La gare centrale n'est pas seulement le lieu de correspondance logique pour le vaste canton de Zurich, avide de voyages, mais aussi pour une partie de la Suisse orientale, de la Suisse centrale et du Plateau.

Deuxièmement, Zurich dispose d'une infrastructure ferroviaire très importante, qui est particulièrement utile pour les trains de nuit. Ils ont besoin de place pour le remisage et le nettoyage en cours de journée et leur mise à disposition le soir nécessite des manœuvres. Zurich et Bâle disposent des moyens nécessaires. À Berne, c'est plus difficile.

9. Tunnel de base du Saint-Gothard: retour à la normale en septembre 2024 ?

D'après les prévisions des CFF, il faudra attendre le courant du mois de septembre 2024 pour que les trains de voyageurs et de marchandises puissent à nouveau circuler sans restriction dans le tunnel de base du Saint-Gothard. Le déraillement d'un train de marchandises le 10 août 2023 a causé des dommages bien plus importants que ce qui avait été initialement imaginé. La voie ferrée doit être remplacée intégralement sur 7 kilomètres. Les travaux de réparation prendront donc beaucoup plus de temps que prévu. D'après l'état actuel des connaissances, le montant total des dommages est de l'ordre de 100 à 130 millions de francs. Les CFF étudient les solutions possibles pour accélérer les travaux afin de pouvoir remettre entièrement en service le plus long tunnel ferroviaire du monde au plus tôt.

Depuis le déraillement d'un train de marchandises le 10 août 2023, les CFF ont fait progresser les travaux dans le tunnel de base du Saint-Gothard à un rythme soutenu. Chaque jour, jusqu'à 80 collaboratrices et collaborateurs des CFF et d'entreprises tierces travaillent de façon intense dans le tunnel et dans des conditions difficiles. C'est grâce à cet engagement sans faille que le trafic marchandises a pu reprendre très rapidement via le tube est, resté intact. Depuis la fin du mois de septembre, certains trains de voyageurs peuvent aussi emprunter à nouveau le plus long tunnel ferroviaire au monde le week-end.



Après les importants travaux de déblaiement et de réparation, les CFF ont fait le point, ces dernières semaines, sur les dommages provoqués par le déraillement du train de marchandises dans le tunnel de base du Saint-Gothard. Selon les informations disponibles actuellement, ils estiment que les dommages engendreront des coûts compris entre 100 et 130 millions de francs, manque à gagner compris. Les CFF disposent d'une assurance pour ce type d'événements.

Les dommages provoqués par l'accident sont bien plus graves que ce qui avait initialement été imaginé. La voie ferrée doit en effet être entièrement remplacée sur 7 kilomètres. Se contenter de réparer les nombreux endroits endommagés serait insuffisant. Il est donc nécessaire de changer les rails sur tout ce tronçon, ainsi que plus de 20 000 blochets (demi-traverses), la dalle en béton dans laquelle ils sont coulés, mais aussi la porte de la diagonale endommagée, deux aiguilles à grande vitesse, ainsi que de nombreux autres équipements déterminants pour la sécurité et l'exploitation. Les travaux sont effectués du nord au sud.

Les travaux de réparation prendront donc bien plus de temps que ce qui avait été prévu initialement. En l'état actuel des connaissances, les CFF pensent que les deux tubes du tunnel de base du Saint-Gothard ne pourront être de nouveau entièrement utilisables que dans le courant du mois de septembre 2024.

Les CFF ont l'intention d'augmenter les capacités pour le trafic marchandises en semaine, et pour le trafic voyageurs le week-end, à compter du changement d'horaire du 10 décembre 2023. Tous les sillons passant par le tunnel de base du Saint-Gothard seront donc, comme c'est le cas maintenant, mis à la disposition du trafic marchandises du lundi au jeudi et il est prévu que des trains de marchandises et des trains de voyageurs circulent du vendredi soir au dimanche soir. Les CFF veulent ainsi offrir la meilleure solution pour les clientes et clients du trafic marchandises et du trafic voyageurs: pour le trafic marchandises les capacités nécessaires sont ainsi assurées pour

les trafics de transit et intérieurs, et en même temps des trains de voyageurs bien plus nombreux et plus rapides qu'aujourd'hui peuvent circuler le week-end dans le tunnel de base du Saint-Gothard. Le concept détaillé est en cours d'élaboration et requiert l'autorisation de l'Office fédéral des transports (OFT) en termes de sécurité. Les CFF communiqueront toutes les informations sur ces trains à la fin du mois de novembre 2023, et ces trains seront alors visibles dans l'horaire en ligne. Actuellement, le nombre de personnes voyageant avec les CFF entre le Tessin et la Suisse alémanique a diminué de 30% environ.

La nouvelle offre sera valable à partir du changement d'horaire jusqu'avant Pâques 2024. Les CFF étudient la possibilité de l'adapter ensuite pour le trafic voyageurs et marchandises, en particulier en prévision des ponts de Pâques, de l'Ascension et de la Pentecôte. Ils fourniront des informations à ce sujet probablement au cours du premier trimestre 2024.

10. Nouveaux ateliers BLS : travaux de planification en bonne voie

Le BLS prévoit de déposer fin 2023 la demande de permis de construire pour le nouveau bâtiment des ateliers d'Oberburg auprès de l'Office fédéral des transports (OFT). Les travaux de planification progressent et certains points essentiels ont pu être optimisés.

Le projet de construction des nouveaux ateliers d'Oberburg se précise. Le BLS a encore optimisé certains points en collaboration avec les planificatrices et les planificateurs et les expert·e·s. L'atelier et la zone de livraison seront désormais intégrés dans le bâtiment principal, entraînant ainsi une réduction des émissions sonores et lumineuses. Ces modifications permettent également d'harmoniser l'apparence de l'installation, de réduire les surfaces imperméables et de diminuer le volume de la halle chauffée.

Début des travaux prévu en 2026.

La mise au point du projet des ateliers d'Oberburg se poursuivra jusqu'à fin 2023. Il devra ensuite être présenté à l'Office fédéral des transports (OFT) pour approbation. L'enquête publique des plans aura vraisemblablement lieu au cours du premier semestre 2024. Les travaux pourraient débuter en 2026 à Oberburg. Selon les premières estimations, les coûts de transformation et de construction des ateliers à Oberburg devraient avoisiner 200 millions de francs.

11. Inauguration du nouvel atelier de CFF Cargo à Chiasso

CFF Cargo a inauguré le nouvel atelier de Chiasso le 3 novembre 2023. Les responsables de CFF Cargo, les autorités politiques, les partenaires de maintenance et les clients ainsi que les personnes impliquées dans le projet et issues des différentes divisions ont assisté à ce grand événement. Le développement du portefeuille de maintenance de CFF Cargo au sud des Alpes avec le reprofilage des locomotives, wagons et rames automotrices des CFF et des tiers représente un grand tournant pour CFF Cargo.

Les CFF ont inauguré le nouvel atelier de CFF Cargo à Chiasso le 3 novembre 2023 après un an et demi de travaux et un investissement de plus de 12 millions de francs. Jasmin Bigdon, membre de la Direction du groupe et responsable Asset Management chez CFF Cargo, a souligné l'importance de cet événement, qui constitue un réel tournant pour la maintenance des locomotives et des wagons au sud des Alpes.

Spécificités du nouvel atelier CFF Cargo

Le nouvel atelier de CFF Cargo a été construit sur le site de l'ancienne halle qui avait été construite il y a 60 ans et qui ne répondait plus aux exigences actuelles. Les caractéristiques de l'ancien bâtiment ont toutefois été conservées dans la nouvelle halle et interprétées au goût du jour. Les grandes portes vitrées modernes de la façade, la toiture élégante et le gain de place obtenu participent à créer un environnement de travail accueillant, sûr et baigné de lumière naturelle. Le point fort du nouvel atelier est la tour en fosse qui permet à CFF Cargo de proposer un «One Stop Shop» pour le reprofilage des locomotives, wagons et rames automotrices en un lieu central. Comme les travaux se déroulent sur un seul site avec efficacité et que les véhicules peuvent être réintégrés directement au sein de l'exploitation après leur reprofilage, les délais d'exécution sur les locomotives de CFF Cargo peuvent être diminués d'un tiers, ce qui améliore la disponibilité des véhicules. Le nouvel atelier servira non seulement à la maintenance des véhicules de CFF Cargo et d'entreprises tierces du trafic marchandises, mais accueillera également les trains transfrontaliers TILO qui pourront utiliser la tour en fosse proche de leur zone d'exploitation.



L'atelier en quelques faits et chiffres

D'une surface totale de 2000 mètres carrés, le nouvel atelier est plus long et plus large que le précédent. Il dispose désormais d'une quatrième voie destinée au reprofilage. Le nouveau site de Chiasso emploiera bien 30 collaboratrices et collaborateurs, dont 20 seront affectés à la maintenance des wagons, huit au reprofilage et trois à la partie technique et administrative. Ainsi, en comptant le personnel de l'atelier actuel destiné à la maintenance des locomotives, le centre d'entretien de Chiasso comptera 50 collaboratrices et collaborateurs. Tandis que les nouveaux membres de l'équipe de reprofilage se formeront à la nouvelle ligne de production et aux machines récentes, les travaux de maintenance des wagons débiteront sur les trois voies dotées de nouvelles fosses et d'installations de levage et de grue modernes.

12. BLS SA: Changement au sein de la direction:

Changement à la tête de BLSA SA: Daniel Hofer, responsable Mobilité des voyageurs, a décidé de quitter l'entreprise fin février 2024. Ulrich Schäffeler, responsable Gestion du marché, lui succédera par intérim.

Daniel Hofer a rejoint BLS SA en 2011 en tant que responsable Distribution; il dirige la Mobilité des voyageurs depuis 2018 et siège à la direction. Il a joué un rôle important dans le développement de l'entreprise ces dernières années. En tant que responsable Mobilité des voyageurs, il a largement contribué aux avancées de BLS dans le trafic grandes lignes notamment.



Sous la direction de Daniel Hofer, Lezzgo, première application au monde de billetterie automatique, a été lancée sur le marché, puis transférée à Fairtiq. En faisant de BLS navigation une entreprise autonome, il a réussi à rendre profitable le transport par bateau. Daniel Hofer a également été l'un des artisans de l'acquisition des nouveaux trains-navettes FLIRT (MIKA), le plus gros achat de matériel roulant de l'histoire de BLS.

L'ACTP lui souhaite plein succès dans l'exercice de ses nouvelles fonctions.

Ulrich Schäffeler, responsable Gestion du marché, lui succédera par intérim pendant une phase transitoire. BLS communiquera en temps utile sur le règlement de la succession. Horst Johner, membre du conseil d'administration de BLS navigation SA, assumera par intérim la présidence du conseil d'administration de BLS navigation SA, du 1^{er} janvier jusqu'à l'élection d'un successeur.



Nous souhaitons également plein succès à Ulrich Schäffeler dans l'exercice de ses nouvelles fonctions.

13. CFF Cargo obtient l'homologation de type pour l'essai de frein automatique

CFF Cargo a franchi une étape importante dans l'automatisation et la numérisation du fret ferroviaire en Europe: l'Office fédéral des transports a accordé l'homologation de type pour l'essai de frein automatique. CFF Cargo peut ainsi effectuer l'expédition des trains de manière plus rapide et plus sûre. L'essai de frein automatique doit être déployé sur d'autres transports à partir de la mi-2024.

L'essai de frein automatique est une méthode qui mesure automatiquement et en temps réel l'état des freins des wagons. Les données correspondantes s'affichent sur une tablette du personnel de locomotive ou du spécialiste de la manœuvre. Ainsi, l'essai de frein peut également être effectué depuis la cabine de conduite. Il n'est plus nécessaire de faire tout le tour du train pour l'effectuer. L'essai de frein automatique répond à toutes les exigences de sécurité et constitue le système de référence pour les essais de frein automatisés sur les wagons en Europe.

L'essai de frein automatique fait gagner du temps et augmente la sécurité

L'essai de frein automatique permet de gagner beaucoup de temps par rapport à la manière manuelle de procéder: pour un train de 500 mètres de long, l'essai de frein ne dure désormais plus que cinq minutes environ. Lors de l'essai de frein manuel, le spécialiste de la manœuvre doit faire le tour complet du train, ce qui prend facilement 40 minutes pour un train d'une longueur de plusieurs centaines de mètres. Le gain de temps se traduit par une productivité et une flexibilité accrue pour le transport de marchandises. De plus, le personnel gagne en sécurité: sa présence sur le faisceau des voies est moins requise qu'avant.

Déjà 200 wagons équipés pour l'essai de frein automatique

L'essai de frein automatique est une innovation de la communauté de développement composée de CFF Cargo, PJM et Rail Cargo Austria (RCG). CFF Cargo a fait progresser le développement

jusqu'à l'homologation du type. Aujourd'hui, près de 200 wagons de CFF Cargo sont déjà équipés du système d'essai de frein automatique.

Déploiement en 2024

Les essais opérationnels de l'essai de frein automatique dureront au moins trois mois et seront réalisés sur une sélection de sites. En 2024, l'essai de frein automatique sera déployé sur d'autres transports, une fois que les tests se seront déroulés avec succès. CFF Cargo apporte ainsi une contribution importante à l'automatisation et à la numérisation du fret ferroviaire en Europe.



14. RhB: Concours de projets pour la conception des nouveaux ouvrages

Ce projet de réfection des infrastructures de transport entre Fideris et Küblis dans la vallée du Prättigau concerne, sur une longueur de 3,5 km, la route nationale A28, le tronçon Landquart–Davos des Chemins de fer rhétiques et la route locale entre Fideris et Küblis. Les Chemins de fer rhétiques (RhB), mandataires principaux du maître d'ouvrage, composé de l'Office fédéral des routes (OFROU), de l'Office des ponts et chaussées des Grisons et des RhB, ont organisé un concours de projets pour la conception des nouveaux ouvrages d'art sur le tronçon Äuli–Dalvazza. Les résultats ont été dévoilés le mardi 31 octobre 2023 à la Haute école spécialisée des Grisons à Coire.

Le nouveau tracé prévoit de déplacer légèrement la ligne RhB vers le sud à partir de Fideris, puis de la faire passer par le nouveau tunnel de Fideris de 1385 m de long, au départ de la gare actuelle de Fideris. Au sortir du tunnel, le parcours franchira un pont de 200 m de long. Il est nécessaire de construire deux nouveaux ponts, un sur l'Arieschbach et un sur la Landquart à Dalvazza, afin de garantir la sécurité en cas de crue sur la suite du parcours en direction de Küblis. Les trois modes de transport nécessiteront au total sept nouveaux ponts et un mur de soutènement plus long sur le tronçon de 750 m entre Äuli et Dalvazza.

Une tâche complexe étudiée sous des angles différents

Dans le cas de projets particulièrement exigeants, la concurrence suscitée par un concours est un moyen efficace d'améliorer la qualité du projet. Le concours de projets pour les ouvrages d'art dans le secteur Äuli–Dalvazza en est l'illustration. Seuls quatre projets ont été présentés, mais ils étaient tous de très haut niveau et nettement différents les uns des autres. Deux équipes ont par exemple



Future entrée du tunnel Äuli–Dalvazza. Source: RhB

opté pour des ponts en acier et les deux autres ont préféré des ponts en béton. La conception des ouvrages d'art a, elle aussi, été envisagée sous des angles différents: la longueur de l'ouvrage principal, le pont RhB d'Äuli, varie entre 189 m et 234 m et les portées, entre 25 m et 50 m environ. Le projet retenu a opté pour une approche différente: le mur de soutènement devient inutile

en reliant les deux ponts RhB les plus courts en un seul pont plus long et en faisant reposer l'ouvrage sur des piliers sur toute sa longueur.

Le jury a salué le projet «STRAHLEGG» à l'unanimité. «Le projet retenu se distingue par une conception et un aménagement bien pensés et il s'intègre harmonieusement au paysage», a déclaré le jury dans son rapport.

Les ponts construits dans un environnement naturel fragile et remarquable doivent être conçus pour être à la fois fonctionnels et économiques, mais aussi esthétiques pour s'intégrer au paysage en toute harmonie et le mettre en valeur. Le projet «STRAHLEGG» a parfaitement répondu à ces attentes. La surélévation du tracé de la ligne RhB, qui favorise l'interaction entre les trois modes de transport, est l'un des éléments les plus convaincants de ce projet. La construction de deux ponts en béton très effilés (234 m et 310 m de long), parfaitement bien intégrés au paysage, permettra de créer une conception et un langage esthétique uniformes, susceptibles d'être appliqués aux autres ouvrages d'art des routes nationales et locales.

Livraison prévue en 2030

Le choix du projet «STRAHLEGG» constitue le premier jalon de l'ensemble du projet du nouveau tracé du parcours Fideris-Küblis. La suite du calendrier prévoit d'élaborer le projet d'approbation d'ici août 2025 et de déterminer les coûts des ouvrages d'art, encore inconnus à ce jour. Les travaux commenceront à l'automne 2027 et devraient durer environ 2 ans et demi.

15. La Commission souhaite renforcer la situation financière des CFF

La Commission des transports et des télécommunications du Conseil national soutient, à l'unanimité, le projet destiné à stabiliser la situation financière des Chemins de fer fédéraux (CFF). Contrairement au Conseil fédéral, elle est toutefois majoritairement d'avis qu'il n'y a pas lieu de changer de système en matière d'octroi de prêts de trésorerie aux CFF.

Après avoir procédé à des auditions approfondies, la Commission des transports et des télécommunications du Conseil national (CTT-N) propose, sans opposition, d'entrer en matière sur le projet de modification de la loi sur les Chemins de fer fédéraux (LCFF). Elle confirme ainsi qu'il est nécessaire de garantir le financement durable des Chemins de fer fédéraux (CFF). Toutefois, elle ne soutient pas toutes les modifications proposées par le Conseil fédéral, à savoir l'apport en capital unique de 1,15 milliard de francs, l'octroi de prêts budgétaires au lieu de prêts de trésorerie à partir d'un certain niveau d'endettement des CFF et l'utilisation d'une part du produit de la redevance sur le trafic des poids lourds pour garantir les liquidités du fonds d'infrastructure ferroviaire (FIF). En effet, la majorité de la commission s'oppose au changement de système prévu en ce qui concerne les instruments de financement, étant donné que les prêts budgétaires sont soumis au frein à l'endettement, alors que ce n'est pas le cas des prêts de trésorerie. Elle estime qu'il n'est pas souhaitable, du point de vue de l'offre de transports publics, que ces prêts soient en concurrence avec d'autres dépenses fédérales. Elle propose par conséquent à son conseil, par 15 voix contre 4 et 2 abstentions, de s'en tenir au droit en vigueur. Par ailleurs, la commission propose à son conseil, par 15 voix contre 8 et 1 abstention, de préciser dans la loi relative à une redevance sur le trafic des poids lourds (LRPL) que, pour être appropriée, la réserve du FIF doit s'élever à 300 millions de francs au moins. Au vote sur l'ensemble, le projet a été approuvé à l'unanimité. Il devrait être examiné par le Conseil national à la session d'hiver.

16. Les chemins de fer visent la signalisation en cabine

Avec le concours des chemins de fer et de l'industrie, l'Office fédéral des transports (OFT) a actualisé sa stratégie relative au système de gestion du trafic ferroviaire (ERTMS). Pour les parties essentielles («interopérables») du réseau à voie normale, il vise la signalisation en cabine. En outre, l'OFT s'engage à migrer vers le système FRMCS en matière de radio-trains. Les investissements nécessaires dans l'infrastructure ferroviaire et dans les véhicules sont financés à l'aide des instruments existants.



Le réseau ferroviaire suisse à voie normale est désormais équipé du système de contrôle de la marche des trains ETCS (European Train Control System) sur l'ensemble du territoire et répond ainsi aux normes européennes. La majeure partie du réseau est équipée de l'ETCS Level 1 LS, à savoir une solution intermédiaire avec des signaux extérieurs classiques. Différentes sections des axes principaux nord-sud et est-ouest disposent actuellement de l'ETCS Level 2 : grâce à ce système, les conducteurs de locomotives peuvent lire les signaux affichés directement sur un écran dans la cabine de conduite. Cette signalisation en cabine permet de circuler à des vitesses plus élevées. Elle est perfectionnée continuellement et permettra d'assurer une sécurité accrue ainsi qu'une succession plus rapide des trains, ce qui générera donc davantage de capacités.

Avec le concours de la branche et en tenant compte de l'évolution au sein de l'UE, l'OFT a défini dans sa stratégie ERTMS (European Railways Traffic Management System) actualisée que la signalisation en cabine (élément central de l'ERTMS) doit être mise en œuvre sous une forme standardisée lors de tous les renouvellements d'installations de sécurité et lors de nouvelles constructions dans le cadre de futures étapes d'aménagement. Il s'agit ainsi d'uniformiser le réseau, actuellement doté de différents systèmes. La radio-trains est un autre élément important. À cet égard, l'industrie a annoncé qu'elle ne poursuivrait pas à moyen terme la technique GSM-R existante. Dans sa stratégie ERTMS actualisée, l'OFT s'engage à passer à la technologie FRMCS (Future Railway Mobile Communication System) en tenant compte de l'évolution en Europe.

Financement via les instruments existants

Pour mettre en œuvre la stratégie ERTMS, l'OFT finance les investissements nécessaires dans l'infrastructure ferroviaire et les véhicules à l'aide des instruments existants :

- ❑ L'équipement de la signalisation en cabine lors de renouvellements d'installations de sécurité au sol est financé par les crédits ad hoc dans les conventions sur les prestations relatives à l'exploitation et au maintien de la qualité de l'infrastructure ferroviaire.
- ❑ L'équipement de la signalisation en cabine lors d'aménagements de l'infrastructure est financé par les crédits alloués aux étapes d'aménagement.
- ❑ Pour les véhicules du transport régional de voyageurs (TRV) commandé, l'équipement nécessaire est financé par les crédits ordinaires du TRV.
- ❑ Les véhicules de l'infrastructure sont cofinancés par le biais des conventions sur les prestations relatives à l'exploitation et au maintien de la qualité de l'infrastructure ferroviaire.
- ❑ Il appartient aux chemins de fer de moderniser les véhicules du transport grandes lignes et du transport de marchandises.

L'OFT examine d'ici à 2026 si un financement supplémentaire au pro rata, spécifique à l'ERTMS, serait possible en sus pour les véhicules dans le cadre d'une maîtrise temporaire du système à partir de 2029.

Mandat pour la planification de la migration

L'OFT a chargé les entreprises de planifier la migration pour l'infrastructure et les véhicules. Il s'agit d'élaborer des conceptions de réseaux partiels et de lignes d'ici à 2025, qui comprennent entre autres un calendrier et un classement par ordre de priorité. Ce faisant, il convient de prendre en compte et de démontrer les interactions avec le niveau d'équipement des véhicules, le remplacement du GSM-R par le FRMCS ainsi que la rentabilité du système global. La mise en œuvre de la stratégie ERTMS se fait donc en optimisant les coûts autant que possible et tient compte de la protection des investissements dans les installations et les véhicules.

17. Le Conseil fédéral continue à renforcer le fret ferroviaire transalpin

Le Conseil fédéral entend adapter la redevance sur le trafic des poids lourds liée aux prestations (RPLP) au renchérissement à partir du 1^{er} janvier 2025 pour renforcer le transport ferroviaire de marchandises à travers les Alpes. En outre, il souhaite créer les bases pour que les transports ferroviaires sur les trajets de moins de 600 kilomètres puissent bénéficier d'encouragements financiers plus importants. C'est ce qu'il prévoit dans le cadre du nouveau rapport sur le transfert, qu'il a adopté lors de sa réunion du 29 novembre 2023.

En principe, l'achèvement de la nouvelle ligne ferroviaire à travers les Alpes (NLFA) et les autres instruments et mesures adoptés jusqu'à présent ont un effet positif sur le transfert du transport de marchandises à travers les Alpes: au cours du premier semestre 2023, le rail a atteint une part de marché de 72,7%. Dans la même période, le nombre de courses de camions a nettement baissé, passant sous la barre du million, malgré une forte croissance du trafic global. Différents facteurs comme la situation économique difficile en Europe, les nombreux chantiers sur le réseau ferroviaire ainsi que les retards fréquents de trains freinent actuellement le report modal. L'objectif fixé par la loi de limiter le nombre de courses de camions à 650 000 par an n'est toujours pas atteint.

Pour renforcer davantage le transfert, le Conseil fédéral propose les mesures suivantes:

Adaptation de la RPLP: il est prévu de relever les tarifs de la RPLP au 1^{er} janvier 2025 dans le cadre du renchérissement général. Les tarifs, inchangés depuis 2012, augmenteront donc de 5%. Parallèlement, le Conseil fédéral élabore un projet de loi afin de perfectionner le système de la RPLP en y intégrant notamment les véhicules à propulsion électrique.

Encouragement plus important sur les trajets plus courts: selon une analyse externe, un encouragement supplémentaire permettrait de transférer sur le rail davantage de transports sur des distances inférieures à 600 kilomètres. Le Conseil fédéral veut créer les bases légales nécessaires à cet effet. L'encouragement plus ciblé des courtes distances dans le transport combiné entraîne des dépenses supplémentaires pour ce segment. Pour pouvoir les financer, il est nécessaire de réduire les indemnités pour les offres longues distances au cours des prochaines années. Le transport intérieur suisse en provenance et à destination du Tessin ainsi que le trafic d'importation et d'exportation devraient notamment en profiter. Les offres de transport à destination et en

provenance du sud de l'Allemagne et de l'est de la France devraient également bénéficier d'un encouragement accru.

Autres mesures prévues: l'exploitation de la chaussée roulante doit se poursuivre jusqu'en 2028, comme le souhaite le Parlement. De plus, la Confédération renonce à augmenter comme prévu le prix du courant de traction pour le transport de marchandises au début de 2024: son prix reste à 12 centimes par kilowattheure, ce qui représente une économie d'environ 10 millions de francs par an pour ce secteur. Par ailleurs, le Conseil fédéral invite tous les acteurs concernés à améliorer l'exploitation du trafic de transit à travers la Suisse. Pour que la NLFA puisse encore mieux déployer son potentiel, il s'agit d'approfondir la coordination et la collaboration internationales. Il faut prévoir des capacités de déviation suffisantes lors de chantiers sur les lignes d'accès à la NLFA.

18. Travail nomade: quand les entreprises profitent des avantages du télétravail

De nombreuses entreprises demandent à leur personnel de revenir au bureau. D'autres préfèrent ne pas imposer de lieu de travail à leurs employé·e·s. Comment cela fonctionne-t-il?



Chaque entreprise doit définir pour elle-même comment exploiter au mieux les avantages du travail mobile et limiter au maximum ses inconvénients.

Même le groupe Zoom, qui fait pourtant partie des entreprises profitant le plus du développement du travail mobile, invite une partie de ses effectifs à reprendre le chemin du bureau: les collaboratrices et collaborateurs résidant à une *distance raisonnable* des locaux de l'entreprise doivent y travailler au moins deux jours

par semaine. D'autres multinationales technologiques américaines, telles que Google, Meta ou Amazon, ont déjà rapatrié tout ou partie de leur personnel au bureau.

Les entreprises, qui sont de plus en plus nombreuses à instaurer un quota de présence obligatoire, invoquent la nécessité d'échanges personnels et de rencontres fortuites pour favoriser la créativité et l'innovation et renforcer le lien avec l'employeur. Elles craignent souvent que le télétravail soit moins efficace que le travail en présentiel.

Quelle est la productivité des personnes en télétravail?

Johanna Bath, professeure à l'ESB Business School de Reutlingen, estime que la définition d'un taux de présence obligatoire permet certes d'augmenter les interactions sociales, mais qu'elle ne se traduit pas forcément par une augmentation de la créativité ou une meilleure identification à l'employeur. À l'origine de recherches sur les formes de travail hybrides (cf. [interview](#)), elle observe qu'en général les gains de productivité attendus lors du retour au bureau n'ont pas lieu.

Les études sur le télétravail aboutissent à diverses conclusions. La productivité varie en fonction de nombreux facteurs, et notamment de l'activité exercée. En fonction de la situation, ce sont les avantages ou les inconvénients qui dominent. Par ailleurs, la productivité des collaboratrices et

des collaborateurs n'est pas seulement liée à leur présence. La gestion par la hiérarchie joue ici un rôle important.

Le télétravail est de plus en plus répandu, mais dans notre pays, le travail en présentiel continue d'être privilégié. Selon une enquête de l'Office fédéral de la statistique (OFS), 37,1% des employé·e·s ont eu recours au télétravail en 2022. Dans certaines entreprises, le télétravail est impossible en raison de la nature des tâches à effectuer; dans d'autres, il est pratiqué occasionnellement. Les entreprises suisses dans lesquelles la plupart des employé·e·s sont majoritairement en télétravail, sont rares.

La flexibilité est un cercle vertueux.

Amgen Switzerland compte parmi ces entreprises qui privilégient le télétravail. Cette filiale suisse du groupe américain de biotechnologie n'a établi aucune règle de présence. «Les collaboratrices et collaborateurs définissent avec leur hiérarchie comment, quand et où ils sont le plus productifs», explique Myriam DeLeone, gérante. «Nous travaillons au bureau quand cela apporte de la valeur ajoutée.»

Cela vaut pour les ateliers consacrés à la stratégie, les séances de brainstorming, mais aussi les événements qui renforcent le sentiment de cohésion et d'appartenance. Une fois par mois, par exemple, l'entreprise organise un petit-déjeuner pour les membres du personnel ayant leur anniversaire le même mois. Un projet pilote visant à encourager les interactions sociales a également été lancé cet été: trois vendredis après-midi, les employé·e·s se retrouvent au sein de groupes pour organiser en toute autonomie des activités.

Et Myriam DeLeone d'ajouter: «Notre culture d'entreprise doit être un sujet de réflexion et d'action permanent». Ce modèle de travail flexible a non seulement permis de renforcer la confiance mutuelle, mais aussi l'implication du personnel. La flexibilité est un cercle vertueux».

Liberté et risque de stress

Les objectifs ambitieux et la liberté d'action peuvent parfois être source de stress pour les employé·e·s. «Les personnes qui préfèrent un cadre clair et défini dans leur travail sont épaulées par leur hiérarchie», explique Markus Gwerder, responsable du personnel. Ce modèle est basé sur l'autonomie et la responsabilisation.

Et d'ajouter: «Ce concept de travail flexible ne peut fonctionner que dans une entreprise où règne une culture de confiance et d'estime. Certaines attitudes au quotidien témoignent également de cette relation de confiance et d'estime. Par exemple, les collègues qui travaillent sur place se connectent individuellement plutôt qu'en groupe, tous les participants activent leur caméra pendant une réunion et de nombreuses personnes se connectent un peu plus tôt pour échanger de manière informelle».

Une telle culture d'entreprise convient à de nombreuses personnes, mais pas à toutes. «Les personnes qui se contentaient de faire le travail assigné et qui ne voulaient pas s'investir dans le développement de la vision de l'entreprise se sentaient aussi mal à l'aise que les cadres qui se livraient au micromanagement», explique Myriam DeLeone. Les responsables doivent au contraire adopter un style de leadership situationnel et être capables de s'adapter aux différents besoins et objectifs de leur équipe et de montrer l'exemple. Myriam DeLeone se rend au bureau en moyenne deux jours par semaine et essaie aussi de ne plus écrire de courriels après 17 heures.

Qui travaille en présentiel aujourd'hui?

Les collaboratrices et collaborateurs de l'entreprise Dormakaba sont également libres de fixer leurs heures de présence. Avant le covid-19, ils étaient déjà en télétravail 50% du temps. Au lendemain de la pandémie, le groupe industriel n'a pris aucune mesure pour faire revenir son personnel au bureau. Cette forme de travail s'est imposée naturellement, selon le porte-parole Mirko Meier-Rentrop. La part des employé·e·s en télétravail varie en fonction des préférences personnelles et des contraintes liées aux postes. Les spécialistes du personnel, qui travaillent en étroite collaboration avec les responsables hiérarchiques, sont, par exemple, plus souvent au bureau que les développeurs de logiciels, qui travaillent longtemps sur une programmation.

Les bureaux sont vides, principalement les lundis et vendredis. En moyenne, environ 60% du personnel est présent sur site. «L'autonomie de travail accordée aux employé·e·s de bureau est généralement bien perçue par leurs collègues de la production», explique Mirko Meier-Rentrop, et les mesures régulières de la satisfaction du personnel l'ont confirmé.

Un management de plus en plus exigeant

L'environnement de travail complexe et hybride requiert un management plus exigeant. Le «management baladeur» (management by walking around) ne suffit plus depuis longtemps. Les cadres devraient plutôt se concentrer sur les résultats obtenus et non sur les heures de présence. La hiérarchie doit veiller à donner un feed-back régulier aux employé·e·s, à favoriser le partage des connaissances, à adapter les processus de travail et, surtout, à renforcer la cohésion de l'équipe. Dans ce contexte, les qualités de leadership telles que l'empathie et la capacité de communication sont de plus en plus recherchées.

Myriam Bath estime que le modèle de travail le plus judicieux dépend de l'activité, de l'infrastructure et des ressources de chaque entreprise. Chacune d'elle doit trouver sa propre voie pour se positionner, adapter le travail mobile à ses propres besoins, pour exploiter au mieux ses avantages et limiter au maximum ses inconvénients. La formule magique n'existe malheureusement pas.

19. Nouvelle offre pour nos membres - Assurance vélo électrique

Protection optimale lors de chaque trajet: Protégez votre vélo électrique et les accessoires en cas de dommages causés par un accident, une chute, un vol, une erreur d'utilisation ou une mauvaise manipulation.

Vos avantages:

- ☐ Couverture complète des frais de réparation ou de remplacement de votre vélo électrique
- ☐ Service d'assistance 24/24 en cas d'urgence
- ☐ Couverture d'assurance pour vous et pour les personnes vivant dans votre ménage
- ☐ Durée du contrat au choix de deux, trois ou cinq ans
- ☐ Durant la première et la deuxième année, l'assurance prend en charge le prix d'achat initial
- ☐ A partir de la troisième année, le vélo est assuré à sa valeur actuelle

Tous les détails de l'offre pour nos membres [directement sur le site de l'assureur ERV](#).



Les membres de l'ACTP obtiennent **un rabais de 5%** sur les primes mentionnées. Le rabais est automatiquement pris en compte lors de la conclusion. Le cas échéant, mentionner le contrat avec notre partenaire Employés Suisse.

20. Offre pour les membres: le «Career Booster»

Une offre en collaboration avec notre partenaire Employés Suisse. - Le Career Booster évalue les compétences professionnelles d'une personne et établit son profil individuel, puis compare son niveau d'expertise avec les exigences du marché du travail grâce à l'intelligence artificielle et à des technologies permettant de faire matcher un CV avec des offres d'emploi.

La personne apprend dans quels secteurs précis son profil est susceptible d'intéresser et quelles sont les exigences du marché du travail. Ensuite, le Career Booster établit une liste des meilleures offres d'emploi et indique la marche à suivre pour accéder à des postes encore plus intéressants.

Que m'apporte le programme?

Le Career Booster permet en premier lieu à la personne qui l'utilise d'établir un bilan exact de sa situation. Le Career Booster indique des passages du CV à améliorer. A-t-on tout simplement oublié d'indiquer certaines compétences ? Dans ce cas, le Booster le signale.



Un job de rêve grâce au Career Booster

Dans un deuxième temps, les personnes peuvent identifier les compétences manquantes pour le poste convoité. Il s'agit alors de les acquérir par le biais de formations continues. Ici aussi, l'IA intégrée aide à obtenir la formation continue appropriée.

Que dois-je faire?

Tu dois t'inscrire et créer un accès. Sinon, utilise simplement l'application comme indiqué dans l'instruction. Avant d'utiliser cet outil, il est bien sûr très utile d'avoir déjà une idée concrète concernant la suite du parcours professionnel. Cette réflexion préalable permet ensuite de prendre plus précisément en main l'évolution de son propre profil.

Plus d'informations sur le [site web de notre partenaire Employés Suisse.](#)

21. 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

- ❑ **Conseils et soutien gratuits** pour les membres de l'ACTP sur toutes les questions du droit du travail et des assurances sociales.
<https://kvoev-actp.ch/fr/prestations/conseil-juridique/>

Protection juridique privée

- ❑ **Coop Protection juridique MULTI**: Protection juridique circulation et privée, pour toute la famille vivant sous un même toit.
<https://kvoev-actp.ch/fr/prestations/protection-juridique-privee/>

Caisses-maladie

- ❑ **Conditions** avec jusqu'à 10% de réduction de prime pour toute la famille pour l'assurance complémentaire.
- ❑ Nous recommandons **notre partenaire Atupri**. Seulement avec Atupri, vous pouvez même rester après votre 65ème anniversaire.
<https://kvoev-actp.ch/fr/prestations/caisse-maladie/atupri/>



Formation continue

- ❑ Développez vos compétences professionnelles, sociales et/ou personnelles, **augmentez ainsi votre employabilité**. Offres en collaboration avec notre partenaire Employés Suisse.
- ❑ <https://employees.ch/offres/formation-continue/>



Mobilité

- ❑ **Rabais** de base de 12% pour **les voitures Volvo**, même plus avec les actions spéciales.
- ❑ Offre de flotte Audi MemberPlus: Les rabais pour **les voitures Audi**.
- ❑ Offre de flotte pour nos membres pour les **voitures Ford**.
<https://kvoev-actp.ch/fr/prestations/voitures/>

Assurances de chose

- ❑ **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**.
- ❑ **NOUVEAU** : Assurance vélo électrique
<https://kvoev-actp.ch/fr/prestations/assurances/>

Nouveau

Banque CLER

- ❑ **Excellentes** conditions auprès de la **Banque CLER**.
<https://kvoev-actp.ch/fr/prestations/produits-bancaire/>

22. 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, changements de vos coordonnées**, y inclus de votre **courriel**.

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.

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 !

23. L'ACTP en un coup d'œil

Qu'est-ce que c'est l'Association des cadres des transports publics ?

L'Association des cadres des transports publics (ACTP) est une association politiquement indépendante, ouverte à tous les cadres, experts techniques et futurs cadres. Par experts techniques, nous entendons par exemple les chefs de projet, les acheteurs, les cadres et les collaborateurs technico-scientifiques, les collaborateurs IT, etc.

Que veut l'Association des cadres ? Comment j'en profite ?

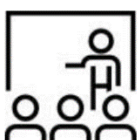
L'Association des cadres

- ❑ représente les intérêts de ses membres vis-à-vis des employeurs et d'autres associations de branche, en particulier ceux des cadres, et se diffère ainsi d'autres associations professionnelles.
- ❑ négocie des contrats collectifs de travail CCT avec les employeurs, et représente aussi les cadres avec contrats individuels de travail CO.
- ❑ crée des plateformes où les cadres et les décideurs des entreprises de transport se rencontrent et échangent – idéal de développer votre réseau.

L'adhésion que m'apporte-t-elle ?



Protection juridique gratuite pour toutes questions d'emploi, de droit du travail et des assurances sociales.



Des informations actuelles au sujet de transport, techniques, conduite. Nos manifestations offrent la possibilité d'élargir votre réseau avec des personnalités intéressantes.



Économisez de l'argent ! Les offres aux membres à des conditions spéciales.

Consultez notre [site web >prestations](#).

Comment m'inscrire ?



Inscrivez-vous facilement en ligne : <https://kvoev-actp.ch/fr/qualite-de-membre/devenirmembre/>, ou scannez le code QR.