

NÉGOCIATIONS BAR – CFF

La nouvelle philosophie de répartition nécessite l'approbation de la base

SEV-Info du 28 mars
rene.zuercher@sev-online.ch

Les CFF veulent donner une nouvelle base aux BAR avec une toute nouvelle philosophie de répartition. Cela va clairement au-delà du mandat de négociation actuel de la délégation SEV, qui ne prévoit qu'un développement des BAR existantes. Ainsi, la délégation SEV a besoin d'un nouveau mandat de négociation de la part des sous-fédérations concernées LPV, RPV et ZPV afin de pouvoir poursuivre les négociations de manière ouverte aux résultats.

Le 14 mars, un nouvel échange sur les réglementations sectorielles de la durée du travail (BAR) de la production ferroviaire à la division Production Voyageurs a eu lieu entre les CFF et la communauté de négociations (CN) composée du SEV, du VSLF, de l'ACTP et de transair (et à nouveau le 31 mars). Sur la base des revendications des deux parties, des paquets ont été ficelés sur les divers thèmes. Ces paquets devront être examinés par des groupes de travail communs avant l'ouverture des négociations proprement dites le 5 mai, dans le but d'y amener des ébauches de solutions.

Les CFF proposent un tout nouveau concept et déposent des revendications maximales

Les revendications des CFF se basent sur une philosophie de répartition fondamentalement nouvelle qui, au lieu d'organiser comme jusqu'ici des tours de service et des rotations, prévoit des répartitions annuelles individuelles composées de périodes et de plages horaires avec des heures flexibles de début et de fin, ainsi que des contenus variables dans les tours. Le tout devra être compatible avec la « planification intégrée de la pro-

duction » (IPP), dont l'introduction est prévue au changement d'horaire en décembre 2027.

Concrètement, la délégation de négociation des CFF parle d'une répartition annuelle contenant au lieu des tours de service, des périodes de douze heures au maximum. Lors de la répartition hebdomadaire – donc pour la planification continue, au plus tard vingt-huit jours à l'avance – ces périodes sont ensuite remplacées par des tours de service. Les CFF souhaitent introduire en outre dans la répartition hebdomadaire, avant le début et la fin du travail pour chaque tour de service, une part flexible de 60 minutes avant et après le tour. Et c'est seulement deux jours à l'avance dès 16 heures que la durée et le contenu du tour de service deviennent définitifs.

Il semble tout à fait absurde que les CFF, qui se félicitent d'être progressistes et soulignent le besoin du personnel de pouvoir planifier et fiabiliser la répartition des tours, présentent de telles exigences. Nous considérons qu'il s'agit là d'une position extrême et que les CFF devront se rapprocher des revendications du personnel. Bien que la délégation de négociation estime que cette approche ne permet pas d'atteindre l'objectif fixé, elle est néanmoins disposée à poursuivre les négociations et à élaborer des modalités qui soient acceptables pour le personnel et qui couvrent un éventail de besoins aussi large que possible.

Le SEV ne voit pas forcément que négativement un changement dans la philosophie de répartition. Cependant la manière d'en définir les paramètres est extrêmement importante, s'agissant, par exemple, de la longueur des périodes, de la part de flexibilité et de son indemnisation.

En contrepartie, la CN attend des CFF qu'ils entrent en matière concernant la revendication légitime du personnel d'avoir des majorations de temps les samedis, et des majorations de temps



Le personnel de nettoyage des trains fait partie des quatre catégories professionnelles dont les BAR sont actuellement négociées avec les CFF – à côté des assistant-es clientèle, du personnel des locomotives (photo) et du personnel de la manœuvre.

plus élevées les dimanches et pour le travail de nuit. Il est également urgent d'améliorer les réglementations relatives aux pauses en ce qui concerne leur fiabilité et l'infrastructure minimale nécessaire, y compris pour les interruptions de travail.

Les sous-fédérations doivent examiner un nouveau mandat de négociation

Le mandat de négociation donné à la délégation SEV se base sur un renouvellement des BAR existants, cependant les CFF veulent révolutionner complètement les BAR avec une toute nouvelle philosophie de répartition. Afin de pouvoir poursuivre les négociations de manière ouverte, la délégation SEV a donc besoin de modifier son mandat. En clair, les sous-fédérations SEV concernées doivent lui donner un nouveau man-

dat de négociation. En effet, une philosophie de répartition complètement nouvelle telle qu'elle est souhaitée par les CFF dépasse clairement le mandat octroyé et ce concept doit d'abord faire l'objet d'une discussion de fond auprès de la base du SEV, qui devra bien sûr donner son accord.

La sous-fédération LPV va thématiser une adaptation du mandat dans le cadre d'une séance extraordinaire du ressort P le 23 avril prochain. La sous-fédération ZPV ne prend actuellement pas part aux négociations selon une décision de son comité central, mais malgré tout, elle se penchera également le 23 avril prochain, lors de sa séance de comité central, sur une adaptation du mandat de négociations ainsi que sur le retour de la ZPV. Les représentants Voyageurs de la sous-fédération RPV décideront d'une modification du mandat dans les jours à venir.

Commentaire

René Zürcher, secrétaire syndical SEV, responsable du dossier CFF Voyageurs. L'intention des CFF de négocier quatre BAR en même temps est une nouvelle procédure qui rend les discussions extrêmement difficiles. Les BAR actuelles se distinguent sur de nombreux points et les revendications sont également très différentes pour les quatre professions. Jusqu'à présent, nos revendications n'ont pas toujours été prises au sérieux et les discussions tournent en grande partie autour des exigences des CFF et du changement de philosophie de la répartition.

À cela s'ajoute la pression du temps des CFF, qui souhaitent conclure les quatre BAR d'ici au mois de juin et après seulement deux rondes de négociations. Il ne faut pas oublier que ce sont les CFF qui veulent des négociations maintenant et

qui attendent quelque chose de la part du personnel et de ses représentants pour pouvoir mettre en œuvre le futur programme de planification IVU selon leurs idées.

Même si nous avons déposé des revendications de notre côté, il n'y a pas d'urgence à nos yeux, et surtout pas pour des négociations pour quatre catégories professionnelles en même temps et sous une telle pression temporelle. De plus, certaines questions concernant le fonctionnement futur et les possibilités offertes par le programme IVU ne sont pas encore claires. Les CFF ne peuvent donc pas s'attendre à ce que nous signons un chèque en blanc.

Pour mener des négociations sérieuses dans le but d'obtenir un résultat satisfaisant, il est indispensable de prévoir plus de temps et - comme par le passé - de négocier chaque BAR séparément.

SWISS



Tours de nuit 5-5 et participation aux bénéf': solutions en cours

Markus Fischer. Comme nous l'avons déjà expliqué dans notre article du *Journal SEV* N°2/2025 du 14 février, Swiss doit trouver une nouvelle solution pour les tours de nuit 5-5 au service d'entretien des avions. Actuellement les mécanicien-nes concerné-es travaillent cinq nuits d'affilée durant dix heures consécutives chaque nuit, puis ont cinq jours de congé. Le modèle 5-5 convient aux collaborateurs-trices qui n'ont pas leur vie sociale en Suisse et les Suisses aussi ont choisi volontairement ce modèle de travail. Le problème est que le Secrétariat d'État à l'économie (SECO), pour des raisons de protection de la santé, a décidé de ne plus tolérer de manière générale que l'on travaille cinquante heures en l'espace de cinq jours. C'est pourquoi il ne pro-

longera plus l'autorisation exceptionnelle accordée à Swiss qui s'est terminée à fin 2024. Toutefois, celle-ci a été prolongée pour 2025 à titre d'exception. SEV-GATA, le secteur de l'aviation du syndicat SEV, s'est engagé pour cela aux côtés de Swiss.

Au début de l'année, 90% du personnel concerné de l'aéroport de Zurich et 74% de celui de Genève ont signé une pétition pour demander une nouvelle prolongation, et ils ont mandaté SEV-GATA pour intervenir auprès du SECO. C'est ce qu'a fait SEV-GATA et voici la réponse obtenue: « Actuellement le SECO ne veut pas tolérer cinq tours de dix heures mais par contre, cinq tours de neuf heures seraient envisageables », explique Philipp Hadorn, secrétaire syndical et président SEV-GATA.

Entretiens une discussion avec le SECO organisée par SEV-GATA a eu lieu, mais elle s'est déroulée après le délai rédactionnel.

On recherche maintenant des solutions dans le cadre de workshops avec Swiss mais la mission est difficile: le maintien du rythme 5-5 à la priorité absolue pour les personnes concernées, de même que le maintien du salaire. Comme elles doivent aujourd'hui déjà travailler huit jours supplémentaires par année en plus des tours de nuit pour atteindre le nombre d'heures dues, et vu que ces jours supplémentaires sont déjà durs à assumer et mal-aimés, cela ne constitue pas une option d'ajouter encore des jours supplémentaires. « Les majorations de temps peuvent représenter une solution, mais nous nous retrouvons tout

de même devant un casse-tête », explique Philipp Hadorn. « Ce qui est sûr, c'est que Swiss doit faire un pas dans notre direction vu le manque de personnel qualifié. »

Comme on peut le lire dans le *Journal SEV* N°4/2025 du 28 mars, le personnel au sol de Swiss reçoit cette année, avec tout juste 600 fr., une moins grande participation aux bénéfices par rapport aux plus de 2500 fr. reçus l'année passée, bien que le bénéfice de l'entreprise soit en 2024, avec 684 millions, juste un peu en-dessous de celui de l'année précédente, qui était de 718 millions. SEV-GATA a demandé dès lors à Swiss une participation aux bénéfices « adaptée et plausible » pour 2024, ainsi qu'une rapide adaptation de la réglementation dans la CCT.

Dans sa réponse, Swiss explique que les objectifs déterminants ont été fixés en grande partie par le groupe Lufthansa et qu'ils étaient « ambiteux », et que « des facteurs tels que les retards de livraison des avions, les crises géopolitiques et les grèves » ont influencé la réalisation de ces objectifs. Cependant les modalités étant réglées dans l'article 32 de la CCT pour le personnel au sol de Swiss, il n'y a aucune raison de corriger le montant versé.

« Il est maintenant impératif que Swiss, qui est tout de même la vache à lait du groupe Lufthansa, s'impose avec SEV-GATA face à Francfort et accorde une participation appropriée à celles et ceux qui ont amplement contribué à ce résultat », conclut Philipp Hadorn.