

DIVISION CFF VOYAGEURS

Le ras-le-bol du personnel de loc

SEV
Journal@sev-online.ch

Le personnel des locs des CFF s'énervent de l'augmentation des modifications à court terme dans la planification des interventions. Il se plaint en outre de symptômes d'épuisement parce qu'il doit toujours être prêt à accepter n'importe quel changement spontané dans les tours de services. Le SEV et la sous-fédération LPV exigent des améliorations immédiates et ont remis le 15 novembre les revendications du personnel au responsable de la production ferroviaire Voyageurs, Reto Liechti.

«Une collègue apprend à la dernière minute que sa longue pause de midi a soudain été transformée en brève interruption de travail. Au lieu de pouvoir se rendre dans un restaurant pour y prendre son repas, elle doit s'asseoir dans une gare sans toilette ni local de pause», raconte la mécanicienne et présidente du personnel de locs Hanny Weissmüller, qui cite un autre exemple: «Un collègue auquel on a déjà assigné un tour de plus de 10 heures reçoit à court terme une manœuvre supplémentaire qui rallonge encore son temps de travail d'une demi-heure.» Les CFF expliquent ces changements de dernière minute par les chantiers ou



La présidente de la LPV Hanny Weissmüller remet la résolution à Reto Liechti, responsable de la production ferroviaire au sein de la Division Voyageurs des CFF.

les sous-effectifs. Mais le personnel n'est pratiquement jamais consulté et au lieu de cela, on exige une grande flexibilité. Le droit de co-discussion est contourné.

Ce manque de communication et l'exigence d'une disponibilité permanente pèsent encore plus sur le personnel des locomotives, en plus du manque de personnel existant. La colère et l'épuisement du personnel augmentent.

Le SEV demande dès lors aux CFF qu'ils changent immédiatement leur manière de procéder pour la planification des interventions du personnel des locs. Les change-

ments de plus de 15 minutes au début ou à la fin d'un tour ne doivent survenir que si les personnes concernées ont donné leur accord. Et la transformation de pauses en interruptions de travail doivent également faire l'objet d'un accord. En outre, les besoins des responsables de la répartition qui se chargent de la planification des interventions doivent être mieux pris en compte. En particulier, il faut leur offrir de bonnes conditions de travail et une formation axée sur les compétences. C'est le seul moyen de garantir à l'avenir encore une exploitation de haute qualité.

BUS OSTSCHWEIZ

CCT sous toit

Michael Spahr La CCT BUS Ostschweiz SA a pu être renouvelée avec quelques améliorations, malgré les circonstances peu favorables liées à la pandémie. La nouvelle CCT entrera en vigueur au 1er janvier 2022. A l'occasion de la votation en présentiel durant l'assemblée du 23 octobre comme lors de la votation en ligne, la majorité des membres de la section a accepté la CCT renouvelée. Le 4 novembre, cette dernière a également reçu l'aval du Conseil d'administration de BUS Ostschweiz SA. La signature est prévue en décembre.

Les conditions dans lesquelles les négociations se sont déroulées pour ce renouvellement furent très difficiles d'un point de vue financier. «Il aurait été beaucoup plus facile d'obtenir gain de cause pour nos revendications en 2019», a déclaré le chauffeur de bus Berat Rahimi, président de la section VPT BUS Ostschweiz. Durant les deux dernières années, avec Max Geschwend, Gian-Marco Quesada, Claude Meier et Regula Pauli, il a négocié avec la direction.

Au vu des circonstances, la délégation de négociation a dû faire des concessions dans certains do-

maines. On a par exemple renoncé à faire une revendication salariale pour 2022, en contrepartie la délégation de négociation a reçu l'assurance qu'un jour de vacances supplémentaire serait octroyé au personnel pour une durée indéterminée. Et deux jours de vacances supplémentaires ont été octroyés contre la renonciation à certaines indemnités (repas à l'extérieur, service continu). «Avec quatre semaines et trois jours, nous nous sommes rapprochés de notre objectif qui était de cinq semaines de vacances pour tous», explique la secrétaire syndicale SEV Regula Pauli avant de compléter: «C'est une bonne chose que nous puissions signer maintenant la nouvelle CCT. Mais pour nous il est bien clair que les négociations sur le renouvellement ne sont pas terminées puisque nous devons encore nous mettre d'accord sur un système salarial. Une ronde supplémentaire devra donc avoir lieu. En outre nous allons certainement présenter une revendication salariale l'année prochaine.» Pour l'instant la délégation de négociation est satisfaite d'avoir pu obtenir un accord pour le

renouvellement de la CCT dans les circonstances actuelles. Ainsi la nouvelle CCT est applicable durant trois ans au minimum. «Suite la pandémie sera passée, espérons-le, et nous pourrions entrer de nouveau en négociation sur une base plus détendue», considère avec optimisme Berat Rahimi.

Voici les principales améliorations de la nouvelle CCT:

- **frais d'examen effectués sur ordonnance médicale pris en charge par l'entreprise**
- **règles plus transparentes en cas d'avertissement ou de rétrogradation après une année sans incident, afin de réduire les décisions arbitraires**
- **trois jours de vacances supplémentaires**
- **améliorations en cas de congés et absences extraordinaires ainsi que pour l'octroi de la gratification pour ancienneté de service**
- **formule pour maintenir si possible les collaboratrices et collaborateurs dans l'entreprise lorsque certaines fonctions ne peuvent plus être exercées, par exemple suite à des problèmes de santé**
- **réglementation claire pour l'attribution temporaire et non obligatoire d'un deuxième lieu de service**
- **octroi des indemnités aussi durant les vacances (jugement Orange)**
- **meilleur droit de co-discussion de la CoPe**

CFF CARGO

Oui à la polyvalence mais rémunérée

SEV Le monde de la logistique a beaucoup changé ces dernières années. C'est également le cas chez CFF Cargo et ses clients. Il s'agit dès lors d'adapter les profils professionnels à cette nouvelle réalité. Nouveaux profils professionnels, nouvelle évaluation

Il semble que CFF Cargo soit parvenue à répondre aux exigences de la production pour l'avenir en reformulant les quelque 18 «nouveaux» profils professionnels. La CoPe a été incluse et les syndicats entendus, ainsi ces descriptions devraient être au plus proche de la réalité. Encore faudra-t-il vérifier que ces profils professionnels sauront retranscrire de manière adéquate toute l'amplitude des descriptions de poste.

«Il n'est pas impossible que CFF Cargo profite de l'occasion pour exiger dans les nouveaux profils professionnels plus de flexibilité de la part des collaboratrices et collaborateurs» craint Philipp Hadorn, responsable du team Cargo du SEV. «Et il est important que les tâches plus complexes aient des répercussions au niveau de la rémunération du personnel concerné.»

On ne peut pas ignorer que la complexité des professions chez CFF Cargo a augmenté ces dernières années, d'une part à cause de la grande variété des compétences supplémentaires requises qui exigent parfois des examens périodiques; d'autre part en considérant toutes les adaptations nécessaires des supports et des étapes de production à cause de la numérisation croissante.

«Le SEV soutient ces processus d'évolution pour autant que le personnel concerné soit indemnisé de manière correcte, et que les collègues qui ne peuvent plus suivre l'évolution n'en subissent pas les conséquences», explique Philipp Hadorn dans la prise de position syndicale. «Nous avons là une chance de trouver enfin une solution adéquate, par exemple pour les examinateurs wagons et chargement (PWL) ou d'autres composants supplémentaires, et il s'agit d'en profiter! Il faut aussi donner de l'attrait à ces métiers intéressants du trafic marchandises ferroviaire en proposant de bonnes conditions de travail, aussi au personnel en formation.»

SWISS

Saines économies?

SEV Swiss affiche un bénéfice d'exploitation de 6,7 millions de francs au 3e trimestre 2021. Un résultat considérable en pleine crise du coronavirus, durant le semestre qui a précédé l'ouverture des USA aux voyageurs étrangers. Swiss prévoit en outre de ne plus imposer de chômage partiel dès le 1er mars 2022, une fois que la restructuration sera terminée.

Avec la fin de la crise, la CCT de crise devient obsolète: «Ces deux éléments démontrent que Swiss est en train de sortir de la crise», constate le président de SEV-GATA Philipp Hadorn. «Nous partons donc du principe que l'application de la CCT de crise, conclue pour que le personnel au sol participe au sacrifice durant la pandémie en acceptant une détérioration des conditions d'engagement, devienne obsolète dès le printemps 2022. Ce qui a fortement contribué à l'amélioration de la situation financière de Swiss, ce sont sans aucun doute les licenciements de masse et simultanément l'acceptation des subsides de l'Etat qui se montaient à plusieurs milliards. Ceci a constitué un véritable affront envers le personnel!» En mentionnant les «subsides de l'Etat», le secrétaire syndical Philipp Hadorn veut parler des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail et des garanties fédérales qui ont été octroyées grâce au travail de réseau et de lobbying des syndicats et ont représenté un soutien exceptionnel pour la branche des transports aériens. Swiss croit qu'avec ses structures réduites d'ici

à l'horaire d'été elle sera prête pour affronter l'avenir. «La sécurisation des places de travail sur le long terme et le maintien de conditions d'engagement saines font partie de nos objectifs principaux», souligne Philipp Hadorn. «Mais le fait que Swiss ait effectué une restructuration 'aux frais de l'Etat' laisse un goût amer et va à l'encontre des valeurs de la 'suisseitude'.»

Introduction du certificat covid

Aucune entreprise ne peut négliger d'appliquer des mesures de protection adaptées à cette pandémie. Avec l'introduction du certificat covid pour le personnel au sol, il est possible de minimiser le danger de propagation du virus et de faciliter ainsi la collaboration. SEV-GATA reconnaît le devoir d'assistance de l'employeur dans l'ordonnance de cette mesure mais précise que «les coûts qui en résulteront et les charges liées aux tests devront être assumés par l'employeur».

Travail hybride

Avec la fin tant attendue de la situation de crise et les mesures de protection prévues, ce sont aussi les pratiques de télétravail qui changent chez Swiss. Le «travail hybride» à la maison et dans l'entreprise constituera une nouvelle réalité dans les domaines administratifs. SEV-GATA attend de Swiss que les adaptations nécessaires dans les teams soient convenues de manière consensuelle et que les besoins individuels du personnel soient pris en considération.