

Le Regiolis en contradiction avec les prescriptions

Les prescriptions suisses sont claires : le test du freinage d'urgence « EB – Emergency Brake » du système ETCS doit être effectué quotidiennement. L'OFT ne s'en émeut pas.
Matthieu Jotterand, Président section Genève

Pourtant, le train Alstom Regiolis Z31500 qui circule sur le réseau Léman Express en Suisse n'a pas cette contrainte. En effet, le test serait effectué par l'entretien (qui a lieu au technicentre d'Annemasse en France) au minimum tous les 56 (!) jours. De rapides contrôles dans les menus ETCS nous ont déjà prouvé que des véhicules avaient dépassé ce délai pourtant fort tolérant. Nous avons interpellé l'OFT à ce sujet et nous avons reçu une réponse... sur le reset des rames. L'autorité de surveillance a confondu reset quotidien et essai du frein d'urgence ETCS ! Nous l'avons donc relancé et il nous a été répondu que le test EB doit être mené quotidiennement avec référence aux prescriptions (que nous avons jointes au premier mail...) et qu'il nous fallait voir avec l'ETF concernée. Cela alors que nous les interpellions pour la deuxième fois sur le fait que ce n'était justement pas le cas...

Fort surpris de ce peu de considération, nous avons écrit au secrétariat général du DETEC (département de tutelle de l'OFT) et cela a quelque peu fait bouger les lignes. Les responsables de cette situation inachevée nous ont appelé, confus, en reconnaissant qu'il y avait eu des manquements et des confusions.

A l'automne 2019, l'homologation rétroactive des véhicules suisses et français au tout dernier moment alors qu'il y avait de gros problèmes n'avait pas manqué de surprendre. Voilà en tout cas un point où, en Suisse, nous avons préféré renoncer à la sécurité comme première priorité afin de permettre la mise en exploitation du réseau... Quels autres points ont été passés sous silence lors de cette drôle d'homologation ? Le Regiolis circule-t-il de manière sûre en Suisse ?

Au moment d'écrire ces lignes*, la situation n'est toujours pas résolue – même s'il y a des esquisses de solutions – et les véhicules continuent de circuler sur notre territoire en contradiction avec les prescriptions. La confiance dans les responsables de la sécurité aux CFF et dans l'autorité de surveillance qu'est l'OFT s'en trouve immanquablement ébranlée.

*la situation semble (enfin) rapidement évoluer. Il est à espérer que l'épilogue se déroule entre la rédaction de cet article et sa publication. Toutefois, les questions de l'avant-dernier paragraphe restent d'actualité et la lenteur de l'OFT frappante. ➔



Baromètre de l'ambiance

On n'aimerait pas vous priver d'un PDF intéressant produit par les CFF.
Hubert Giger, Président VSLF

C'est le document : baromètre de l'ambiance en vue de l'info de conduite du 3 septembre 2020.



La plus grande constatation découlant de la rencontre de conduite est « les dirigeants ont privilégié la modération, l'organisation et la disposition. L'atmosphère a été évaluée dans sa moyenne. »

Les points forts et les propositions d'amélioration ont été repris et les trois questions: « Qu'est-ce qui t'a plu lors de cette rencontre ? Qu'est-ce qui devrait être amélioré ? Et qu'est-ce que tu voudrais encore dire ? » Ont donné lieu à 68 réponses. Une réponse nous a tout de suite sauté aux yeux : « **2 heures 20' sans pause c'est plutôt la limite maximale.** » Sans tenir compte du fait de savoir quelle activité nécessite la plus grande concentration, ou, d'un autre côté, laquelle est la plus contraignante, il y a lieu de dire qu'on exige, de la part du personnel des locomotives le maximum de ce que permet la LDT, à savoir 5 heures voire 5 heures 10' de temps de travail sans pause. Parfois tous les jours. (En ce qui concerne les prestations de 5 heures de travail, prière de lire l'article « division du temps par deux » dans ce LocoFolio).

Chez CFF P, nous avons pu régler que ce temps de travail sans pause soit fixé à 4 heures et demie avec une possibilité exceptionnelle de monter jusqu'à 5 heures. Notre objectif est qu'après 4 heures ½ on puisse fondamentalement descendre du train. Si on pouvait avoir de surcroît à cette occasion une pause avec des WC à disposition et un café cela serait idéal. La mentalité "Blue Collar" et "White Collar" s'est propagée de manière extrêmement négative au sein des chemins de fer et tout particulièrement aux CFF. Cela est mauvais pour l'entreprise, même si cela est partiellement délibéré.

Et nous devons apprendre à nous poser la question, lors de chaque tâche, de savoir si cela apporte une plus-value pour l'activité centrale de l'entreprise, donc à nos clients. ➔

Résultat de l'enquête sur les salaires

En août, septembre et octobre, le VSLF a réalisé une enquête sur l'évolution des salaires auprès des mécaniciens de locomotive de toutes les compagnies de chemin de fer représentées en son sein. Raoul Müller, Comité central VSLF – CFF Voyageurs

Les objectifs étaient, d'une part, d'évaluer si le système salarial Toco est appliqué de manière cohérente aux CFF et, d'autre part, de présenter de manière transparente l'écart salarial de base entre les mécaniciens plus âgés et au salaire maximum et les plus jeunes se trouvant sur la courbe de progression perpétuelle et de le comparer aux systèmes des autres compagnies ferroviaires.

Au total, 349 mécaniciens de locomotive de 18 chemins de fer différents ont participé à l'enquête, dont 271 des CFF dans le système salarial Toco.

Seules les données de l'enquête sur les salaires ont été utilisées pour créer ce tableau. Afin d'atteindre une certaine représentativité, seules les compagnies ferroviaires ayant eu au moins 10 participants sont répertoriées.

En principe, on peut constater que la progression des salaires aux CFF s'effectue de manière fiable dans le système Toco. La grande différence dans la durée de la progression des salaires entre les CFF (20 ans) et les autres compagnies ferroviaires (8 ans) crée un énorme écart. Par exemple, un mécanicien de locomotive de 40 ans ayant 8 ans de service peut obtenir un avantage de 16 301 CHF la première année en passant des CFF au BLS. Bien que la différence de salaire soit réduite chaque année, elle continue d'exister pendant douze ans.

D'autres divergences sont apparues lors du passage d'autres ETF aux CFF. Par exemple, certaines compagnies ferroviaires ne prennent pas en compte les années de service, d'autres prennent en considération la moitié et d'autres encore reprennent directement le salaire précédent. Une classification concluante dans le système de rémunération Toco n'est donc pas faisable. Il est donc possible d'obtenir un avantage salarial en changeant plusieurs fois d'employeur et en retournant aux CFF.

Les commentaires des participants ont également révélé une grande insatisfaction et un manque de compréhension concernant la très longue augmentation de salaire. Après au plus tard cinq ans et la réussite du premier examen périodique, on peut supposer qu'il existe une routine suffisante pour justifier un salaire nettement plus élevé. Dans le cas des employés plus âgés, qui sont actuellement de plus en plus souvent embauchés tardivement, il n'est pas du tout possible d'atteindre le salaire maximum pour des raisons pure-

Ton évolution salariale est-elle correcte ?



ment mathématiques. De même, le niveau élevé de responsabilité à assumer est une raison souvent citée pour revendiquer un meilleur salaire. Enfin, toute mauvaise décision peut entraîner de graves conséquences négatives humaines et matérielles. Dans la première phase qui a suivi l'introduction du système salarial de Toco, le personnel des locomotives, qui était employé en dessous du salaire minimum selon la "Vision2010", n'a été augmenté qu'au salaire minimum et est parti sur l'échelle salariale de 0 année de service. Cette situation n'a été corrigée qu'en 2016. Pendant une phase de cinq ans, certains des collègues ayant moins d'années de services ont connu une progression salariale et avaient un revenu plus élevé que les collègues susmentionnés.

Une autre tendance parmi les participants plus expérimentés montre qu'aucune augmentation de salaire ou ajustement à l'in-

flation n'a eu lieu dans ces catégories salariales depuis des décennies. En outre, il est souvent critiqué que les compétences supplémentaires acquises dans les chemins de fer, comme les tests linguistiques, ne sont pas prises en compte dans la masse salariale. La réussite de cet examen est conditionnée au lieu d'engagement et constitue souvent une condition préalable.

Une dernière tendance qui a été identifiée est le manque de traçabilité du système en vue d'étayer une mauvaise gestion. Les contributions à la restructuration des fonds de pension, qui sont fréquentes, ont été mentionnées en particulier.

L'enquête sur les salaires était basée sur des informations volontaires et indépendantes fournies par le personnel des locomotives participant. Les résultats qui en sortent sont basés sur des tendances et des valeurs moyennes et ne prétendent pas être exhaustifs. ➔

| EVU | Salaire de base le plus bas | | Salaire maximum |
|--------------------------|-----------------------------|----------|-----------------|
| | de | à | |
| SBB | 70'950.- | 75'950.- | 106'113.- |
| SBB Vision 2010 (à 2010) | 55'900.- | - | - |
| BLS | 60'913.- | 84'664.- | 105'300.- |
| SOB | 66'287.- | 80'000.- | 101'696.- |
| Thurbo | 57'291.- | 83'087.- | 106'587.- |
| TILO | 65'717.- | - | 79'366.- |

Valeurs minimales et maximales tirées des données de l'enquête