

## Dénonciation de Vision 2010 CFF P par le VSLF

Le 10 juin 2009, le comité central du VSLF a dénoncé le projet Vision 2010 pour le 31 décembre 2009 comme il en avait été mandaté par l'assemblée générale du 28 mars 2009. Depuis la mise en vigueur de Vision 2010, le contrat n'a jamais tenu ses promesses et, au cours du temps, des problèmes de plus en plus complexes sont apparus. Peu de solutions applicables ont été trouvées par le comité de pilotage et souvent on a plutôt laissé faire le temps. La progression constante des problèmes non résolus nous laisse à penser que la recherche des solutions n'entre pas en ligne de compte pour P-OP-ZF. CFF P-OP-ZF a de plus violé les principes de base de la convention Vision 2010 en introduisant des mécaniciens de trains régionaux à Bâle puis en les prévoyant à moyen terme dans toute la Suisse. La conséquence ne peut être autre que la dénonciation de l'accord Vision 2010 par le VSLF puisque les bases de confiance ne sont plus existantes et que nous n'avons plus la volonté de remplir notre part du contrat dans ces conditions. Les points suivants de Vision 2010 n'ont pas encore trouvé une solution:

### Liste de rang au niveau national

La répartition des 25 % des EF 11-15 ne s'est pas faite en fonction d'une liste de rang nationale comme nous l'avons toujours préconisé, mais bien au sein de chaque dépôt. Par ce moyen, des mécaniciens ont été favorisés dans certains dépôts par rapport à des collègues plus anciens. Ce système, auquel les CFF n'ont adhéré qu'au moment de la rédaction, empêche toute progression basée sur l'expérience. Aujourd'hui, des collègues avec peu d'expérience disposent de l'EF 15 alors que des collègues nettement plus expérimentés végètent toujours en EF 14. Ce n'est qu'après des interventions répétées durant de nombreuses années de la part du VSLF que la liste de rang au niveau national a été instaurée l'année passée ; malheureusement beaucoup trop tard le mal était déjà fait.

### EF 16 / Suppléments pour les prestations à l'étranger

Il n'a pas été possible de trouver un mécanicien correspondant aux critères de fonctions spéciales en vue de l'attribution de l'EF 16 comme le prévoyait Vision 2010. Une conversion en indemnités pour les mécaniciens assurant des prestations à l'étranger permet une sorte de compromis reconnu par toutes les parties. Des deux côtés, on a présenté des propositions. Finalement, les CFF n'en ont adoptée aucune mais mis en place une nouvelle version au rabais, inéquitable et inadaptée. Il n'y a pas eu de négociations et Vision 2010 a été bafoué une fois de plus.

### Répartition des dépôts en fonction du potentiel de développement

Les emplacements des dépôts ont été répartis en trois catégories en fonction de leurs prestations. Cette répartition ne s'est pas faite en fonction de paramètres quantifiables et dans ce sens elle ne nous satisfait pas du tout. Une expertise de la répartition des dépôts a toujours été reportée, de sorte que l'affectation à certains emplacements n'est pas justifiable et ne correspond pas aux critères de répartition en fonction des prestations.

### Formation des mécaniciens

Les CFF ont déplacé la formation des mécaniciens dans des dépôts à faible rayon d'action et avec un nombre réduit de véhicules moteurs. Le But : obtenir une formation aux coûts les plus réduits possible. Malheureusement aux frais de la qualité. Des éléments importants du système ont été négligés de sorte que le passage d'un mécanicien dans un plus grand dépôt est de plus en plus incertain. Le manque de lucidité pour la présentation d'un concept clair de formation met en évidence l'absence de concept en la matière.

Une formation modulaire sans fixer de délai où ces modules doivent être accomplis et basée uniquement sur le bon vouloir des CFF contrevient aux principes de Vision 2010. Il n'y est prévu qu'une formation de mécanicien « universel » en catégorie D avec le profil complet pour tous les dépôts et sans les véhicules spéciaux (ICE, TGV, CIS).

### **Formation actuelle à Bâle**

La formation qui vient de se terminer à Bâle pour une classe de mécaniciens du trafic régional et ordonnée spécialement par les CFF correspond aux critères Z140, critères qui avaient été remplacés expressément par Vision 2010. Une fois de plus on assiste à une violation de Vision 2010.

### **Nombre de places en fonctions des EF / Surnuméraires pas pris en compte dans le système**

Comme Vision 2010 prévoit une répartition claire du nombre de places de travail dans les différents échelons de fonction en relation avec le besoin en mécaniciens, on doit admettre que le besoin en mécaniciens est maintenu artificiellement à un niveau le plus bas possible. La conséquence est visible tous les jours avec un sous-effectif chronique malgré les différentes tentatives d'équilibrage. En outre des objectifs en matière d'effectifs ont été définis pour 2009 en tenant compte, par exemple, des absences pour cause de maladie ou d'accident. Cet objectif est placé 2 jours plus bas que le taux d'absentéisme effectif de 2008. Sur l'ensemble du personnel des locomotives, cela représente plus de 4000 jours, ou plus simplement dit, près de 20 mécaniciens qui manqueront réellement. Mais de la sorte, les CFF peuvent empêcher le passage de 5 collègues en EF 15. Si, par contre, l'effectif devait être supérieur aux besoins – par exemple décomptes en effectifs de 2007 – aucune règle ne prévoit l'affectation des surnuméraires. Selon Vision 2010 ils n'ont tout simplement plus de place de travail. En outre, certains collaborateurs ont été oubliés dans le décompte des effectifs. Il s'agit de mécaniciens qui sont employés en tant que tels mais pas à 100% dans cette fonction (ils effectuent d'autres fonctions au sein de l'entreprise). Eux aussi modifient le calcul des besoins et ce sont des mécaniciens qui manqueront aussi réellement.

### **Plan de carrière**

Le plan de carrière des EF 11-15 ne peut fonctionner que si de nouveaux mécaniciens sont recrutés et commencent en EF 11. De la sorte la progression des mécaniciens en EF 11 peut se faire en direction de l'EF 12 et ainsi de suite. Par la classification de mécaniciens formés dans un échelon de fonction supérieur à l'EF 11 on rend cette progression impossible et aurait même tendance parfois à les faire rétrograder. La délocalisation du travail en lieu et place de l'engagement de nouveaux collaborateurs ralentit aussi le système de progression professionnelle. Tous ces facteurs placent le plan de carrière au point mort discriminant nos jeunes collègues et n'ont plus rien à voir avec un système salarial correct.

### **Mécaniciens en EF 12**

Il y a déjà actuellement des mécaniciens en EF 12 alors que cela n'est pas possible tant que les 25 % de l'effectif en EF 11 ne sont pas atteints (objectif Vision 2010). Est-ce que des exigences bilatérales à l'encontre de Vision 2010 ont été émises ?

### **Reconnaissance OFFT**

Vision 2010 prévoit que les CFF doivent tout mettre en œuvre afin que la profession de mécanicien de locomotives soit reconnue par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie OFFT. Jusqu'à présent, ni les CFF ni l'UTP n'ont entrepris une pareille démarche auprès de l'OFFT.

### **Auto-répartition**

Après plus de 2 ans, les CFF n'ont pas été en mesure de présenter un modèle utilisable d'auto-répartition. Une tentative a fait naufrage en raison des conditions émises par les CFF qui prévoyaient d'étendre le système à tout le pays après la phase expérimentale.

Comme une augmentation de la satisfaction du personnel n'était pas prévisible et que, de plus, on ressentait un profond désintérêt de la part du personnel des locomotives voire même une certaine méfiance pour la chose, nous avons décidé de rejeter l'introduction de la

forme prévue. Les coûts prévus pour l'introduction de l'auto-répartition n'ont jusqu'à présent pas été investis dans un autre projet en faveur du personnel des locomotives.

### **Conduite du personnel valorisante**

La conduite du personnel des locomotives revêt une grande importance pour Vision 2010. Les problèmes importants découlant de l'évaluation du personnel ont pu être aplanis grâce à une requête faite de notre part en vue de convertir ces entretiens d'évaluation en dialogues de conduite et de développement. Malheureusement on ne peut toujours pas parler actuellement d'une conduite du personnel sérieuse et valorisante.

VSLF No 212, 10 juin 2009 HG/DR