

Hubert Giger / Président VSLF
Discours pour l'AG VSLF 2021 / Mendrisio, Tessin / 19 mars 2022

Exercice du VSLF

Mesdames, Messieurs,
Chères collègues, Chers collègues,

Tout d'abord, c'est la joie qui prédomine de pouvoir à nouveau tenir ensemble aujourd'hui une assemblée générale en présentiel, au Tessin.

Les deux dernières assemblées générales ont dû être annulées. Cette rétrospective porte donc également sur les deux années précédentes.

Malgré les restrictions liées au Covid-19, nous sommes restés capables de prendre des décisions et d'agir. Les deux dernières assemblées générales ont été organisées sous forme d'assemblées des délégués et ont été effectuées par voie postale.

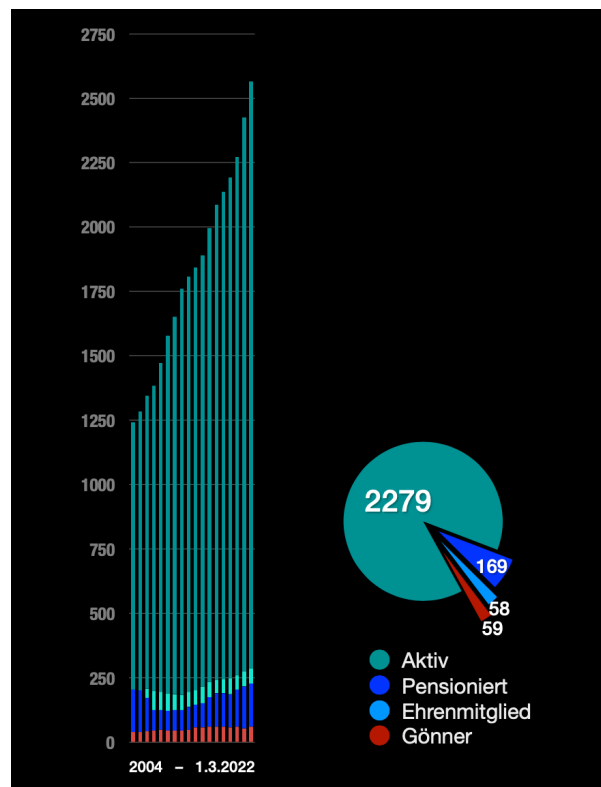
Au cours des trois dernières années, la moitié du comité central a été renouvelée et l'âge moyen au sein du comité est passé de 47,5 ans à 42 ans. Il est réjouissant de constater que les problèmes de relève ne nous préoccupent pas. Parallèlement, le nombre de membres a augmenté de 17% au cours des trois dernières années.

Depuis 2006, le nombre de membres du VSLF a plus que doublé pour atteindre aujourd'hui plus de 2'250 membres actifs. (*Image 1*)

Manifestement, l'intérêt pour une bonne représentation du personnel est grand et celle-ci est également nécessaire. Nous nous réjouissons de la confiance que nous avons durement gagnée par notre honnêteté, notre intégrité et la connaissance des problèmes et des besoins du personnel des locomotives, dont tous les membres du comité central font également partie.

Une bonne protection juridique professionnelle par la société de protection juridique CAP y contribue également.

Le VSLF s'est consolidé et a nettement gagné en contours. Nous sommes aujourd'hui LE syndicat du personnel des locomotives des chemins de fer à voie normale en Suisse.



De plus, nous sommes financièrement sains, ceci aussi grâce à une gestion très économe et à une bonne mesure de ce qui apporte une réelle plus-value à nos membres et aux chemins de fer. Enfin, nous sommes responsables de l'utilisation efficace des moyens financiers qui nous sont confiés.

Je remercie vivement tous les services internes et les personnes qui occupent une fonction au sein du VSLF ; en particulier le service des mutations, le caissier et le nouveau caissier adjoint.

Et bien sûr, un grand merci à nos membres pour leur confiance.

Rétrospective Covid-19

Une rétrospective des précédentes années ne saurait être complète sans que l'épineux sujet du Covid-19 ne soit abordé.

Il faut tout d'abord préciser qu'il n'y a guère eu de changements pour le personnel des locomotives, nous avons fait notre travail comme toujours, même au plus fort de cette situation inhabituelle. Les suppressions de trains ont surtout été dues à un manque de personnel "fait maison" et non à des suppressions liées au virus en lui-même. Le fait qu'aucun employé n'ait pu être "économisé" (tours nouvellement construits au moyen des prestations restantes, par exemple) malgré la réduction du trafic montre clairement ce qu'il faut penser des programmes informatiques de répartition supposément performants et automatisés. Le beau monde des processus automatisés échoue dans les tâches les plus simples, qu'une poignée de collaborateurs compétents auraient pu accomplir sans problème il y a encore quelques années.

On pourrait en tirer des leçons... si on le voulait...

On se souvient qu'au début de la pandémie, nous, personnel des locomotives, prenions en charge des trains en provenance de zones considérées comme étant dangereuses comme l'Italie et l'Alsace, alors que personne ne savait encore à quels dangers sanitaires on allait s'exposer. La peur était de la partie.

Nous pouvions accepter que nous, mécaniciennes et mécaniciens de locomotive, devions continuer à assurer le trafic pour le compte des pouvoirs publics. Cela malgré le fait que personne n'avait été en mesure de nous fournir du désinfectant et/ou des masques pendant de nombreuses semaines et que les restaurants du personnel et autres possibilités de se restaurer étaient toutes ou presque fermées.

C'est la manière avec laquelle le personnel de terrain a été prié de rester au front pour maintenir l'exploitation malgré l'incertitude de la situation qui a agacé de nombreux collaborateurs.

En effet, pendant ce temps, toutes les personnes de l'appareil administratif et/ou considérées comme étant non essentielles pour les besoins de l'exploitation ont été envoyées en télétravail pour se protéger elles-mêmes ainsi que leur famille. Cerise sur le gâteau, il a même été demandé au personnel des locomotives de renoncer à des dispositions contractuelles en matière de temps de travail pour ne pas mettre en péril la mission et le soutien financier des pouvoirs publics en cas de pics éventuels de contaminations. Cependant et contrairement au personnel des trains, nous n'avons pas accepté les détériorations demandées des réglementations liées au temps de travail.

Le personnel de la base, s'est longtemps organisé en grande partie tout seul pendant cette période et cela a parfois même fonctionné plus rapidement et plus efficacement qu'en temps normal car les entreprises en étaient réduites à leurs activités strictement nécessaires. Pendant la période de Covid-19, nous n'avons reçu presque aucune modification ou adaptation des directives d'exploitation, de règlements ou de tours ; toute la bureaucratie a été massivement réduite. Pour beaucoup, c'était un soulagement de pouvoir enfin résoudre de vrais problèmes en collaboration avec des collègues compétents sur place, plutôt que de tenter tant bien que mal de gérer des processus et d'effectuer des actions dans le pur but de figurer des statistiques. Et tout fonctionnait, malgré - ou plutôt même - grâce à l'absence de bureaucratie. Cela devrait nous faire réfléchir !

Il faut ici cependant encore préciser que les personnes faisant partie d'un groupe à risque ont pu pour la plupart s'isoler de manière très pragmatique et simple. Beaucoup de choses se sont déroulées dans un esprit très juste et décent à cet égard et nos remerciements vont aux entreprises d'avoir joué le jeu sur ce point.

Charge de travail / salaire

Nous aimons faire notre travail. Nous n'attendons pas de télétravail ni d'horaires flexibles, mais nous savons également apprécier de bonnes conditions de travail modernes.

Malheureusement, c'est plutôt l'inverse que nous constatons avec la fiabilité des plannings qui diminue parallèlement aux possibilités qui devraient être croissantes des programmes informatiques sensés nous soutenir. Bien que plus de 90% des trains puissent être planifiés un an à l'avance, du moins dans le trafic de voyageurs, une grande partie des prestations pour le personnel des locomotives est modifiée quotidiennement ; ceci au détriment de la vie sociale, de la famille et de la santé. Il va de soi que ces difficultés ne sont pas meilleures dans le trafic de marchandises, dont la volatilité du trafic est nettement plus élevée.

Le personnel des locomotives est planifié à la minute près et ses pauses sont déterminées par les besoins de l'exploitation et non par les besoins dudit personnel. Le fait que les prestations dans les tours de service ne cessent d'augmenter depuis des années, notamment en raison d'un trafic plus dense et de vitesses plus élevées, est également un fait, tout comme la diminution des temps de repos en raison des temps de rebroussement plus courts des trains. Le fait que les heures de travail extrêmes la nuit aient augmenté est dû au trafic, mais pèse malgré tout fortement et sans relâche sur la santé du personnel.

Ces charges supplémentaires et cette flexibilisation sont de plus en plus considérées comme allant de soi. Ainsi, le personnel des locomotives n'a pas obtenu d'augmentation réelle de salaire depuis plus de 20 ans. Au contraire, on cherche sans cesse de nouveaux arguments pour ne pas devoir payer des prestations supplémentaires, ou du moins seulement en partie. Entre-temps, le niveau salarial actuel du personnel des locomotives est même remis en question sur la base de nouvelles descriptions de poste non plausibles.

Dans la nouvelle CCT de CFF Cargo International, on exige que l'augmentation du trafic aux premières heures de la nuit soit compensée par des détériorations de la réglementation du temps de travail. C'est ce qu'on appelle le progrès de la flexibilisation. Bien entendu, les services commencent souvent à 23 heures ou à minuit ; en plein nuit et ils durent jusqu'au matin. Et ce, pendant six jours consécutifs. Semaine après semaine, en alternance avec des semaines du soir... Année après année.

Le fait que la compensation financière prévue par CFF Cargo International pour cette charge supplémentaire doive être distribuée à tous les employés de l'entreprise, bien que celles-ci ne soient effectuées que par le personnel des locomotives, révèle ici une mentalité à deux vitesses.

De telles inégalités de traitement évidentes dans les entreprises sont malsaines et dangereuses. Alors que chaque franc dépensé est remis en question 3 fois, des moyens presque illimités sont disponibles ailleurs sans que personne ne trouve quoi que ce soit à y redire.

En raison de l'actualité, permettez-moi de dire quelques mots sur les négociations CCT qui ont abouti chez CFF Cargo International.

Dès le début des négociations, nous avons fait savoir que nous ne pouvions pas soutenir cette inégalité de traitement et cette charge supplémentaire unilatérale, supportée seule par le personnel des locomotives alors que toute l'entreprise allait bénéficier de la contrepartie salariale proposée pour compenser ceci. Apparemment, cela n'a intéressé personne.

Ni l'employeur, ni les autres syndicats ne contestent les détériorations que cela implique sur la réglementation du temps de travail pour le personnel des locomotives, malgré le fait que tout le monde déclare de manière publique s'inquiéter pour la santé du personnel employé par l'entreprise...

Le fait que nos syndicats partenaires exposent sciemment et les yeux fermés une partie du personnel à une charge de travail plus grande et plus extrême, sans nécessité ni pression, révèle une étrange conception de la représentation des besoins du personnel qu'il serait in fine sensé représenter et cela ne correspond pas non plus aux grands objectifs syndicaux, clamés haut et fort de toutes parts : l'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la promotion du travail des femmes.

Le VSLF a dit non à la détérioration du temps de travail au détriment de la santé et de la sécurité, d'autant plus que l'entreprise se porte bien et que, selon ses propres déclarations, il n'est pas urgent ni réellement nécessaire d'agir. Cette décision forte, nous l'avons prise car c'est ce que nos membres et le personnel des locomotives attend de nous, ni plus ni moins.

Nous regrettons que les négociations qui ont duré plus de 9 mois n'aient pas abouti à un résultat que nous puissions approuver avec force et conviction.

Ces dernières années, d'autres domaines et décisions ont également permis de ménager de manière ciblée certains groupes de personnel et de faire passer d'autres à la caisse à leur place. Je ne parle pas de niveaux de salaire ou de groupes professionnels, je parle des jeunes et des moins jeunes. Les mesures d'économie des CFF en 2021 ont été prises uniquement au détriment des jeunes collègues en

cours de progression salariale pendant que les "anciens" collaborateurs ont même pu se réjouir de recevoir une prime "Covid-19" de 200 Fr... Étrange conception de justice et d'équité salariale...

Sociétés-filles

Une autre situation dérangeante est l'inégalité de traitement du personnel entre personnel employé par les maisons-mères ou sociétés-filles, avec de grandes différences de salaires et de conditions de travail malgré un travail identique. Et ce, alors que tout le monde conduit les mêmes trains affublés des mêmes logos.

Ainsi, les collègues du syndicat GDL en Allemagne ont obtenu que le niveau salarial du leader de la branche, la Deutsche Bahn, soit appliqué à toutes les compagnies ferroviaires actives dans le pays. La raison est simple : pour le même travail, il y a le même salaire. C'est également ancré dans nos CCT et l'avantage est que la concurrence entre entreprises ne se fait pas au détriment du personnel comme cela est le cas ici.

Par conséquent, impossible de se prévaloir être le meilleur employeur du pays si l'on fait pression sur le niveau des salaires avec ses propres sociétés-filles/filiales, qui permettent aux cantons et aux régions de commander des prestations de trafic régional bon marché parce qu'elles bénéficient de subventions croisées de la part des maisons-mères et que tous les emplois attractifs et bien rémunérés y sont situés.

Le fait que nous ayons convenu aux CFF d'une augmentation de salaire pour le personnel des locomotives du minimum au maximum en l'espace de 10 ans est une bonne mesure, qui aurait dû être prise depuis longtemps ; un investissement nécessaire pour pouvoir engager et garder des personnes intéressées par la profession.

Seulement voilà, cette progression sur 10 ans n'est rien d'autre que ce que nous avons déjà il y a 20 ans. Il ne s'agit donc pas d'une véritable nouveauté réjouissante mais bien de la suppression d'économies importantes faites sur le dos des jeunes collègues pendant bien deux décennies.

Le modèle "Blumenthal" des années 2000, avec sa variante des mécaniciens bon marché, est définitivement terminé. Comme le dit actuellement l'Union patronale : si l'on veut engager de bons collaborateurs, il faut également savoir faire preuve d'imagination afin d'être un employeur attractif.

Et chez le personnel des locomotives, ce n'est pas seulement de bons collaborateurs dont nous avons besoin, mais aussi d'un grand nombre d'entre eux. En effet, ce sont environ 10 000 collègues qui partiront à la retraite dans les prochaines années. Un vrai défi pour que tout le savoir-faire de ces collaborateurs ne disparaisse pas avec leur départ.

Les défis financiers des chemins de fer causés par la pandémie sont aussi l'occasion de se recentrer davantage sur les compétences clés : Nous devrions à nouveau investir dans des produits efficaces plutôt que dans de coûteuses illusions d'avenir. Si nous voulons de la stabilité, c'est la technique qui doit soutenir l'homme et non

l'inverse. Constat à priori logique qui nous mène cependant aux systèmes numériques et à l'ETCS.

Digitalisation / ETCS

Les développements techniques ont toujours exigé des adaptations de la part des chemins de fer et de son personnel. Cependant, à l'ère numérique actuelle, la tentation est devenue grande de réinventer la roue (enfin, le système ferroviaire). On pense que les problèmes de capacité peuvent être résolus avec des programmes informatiques et que la robustesse de l'horaire dépend des bits et des octets. Les compétences humaines doivent être complétées ou remplacées autant que possible par des algorithmes, selon certains.

Et qu'avons-nous actuellement en réalité ?

- Il n'y a toujours pas de véhicules qui se mettent en service tout seuls et qui seraient prêts à rouler une fois que le personnel arrive dessus. Les véhicules modernes, bourrés de technologie numérique de pointe, mettent jusqu'à 8 fois plus de temps à être mis en service que des véhicules plus anciens.
- Le système de sécurité européen ETCS échoue depuis 40 ans dans sa tentative de devenir "eurocompatible". Rien qu'en Suisse, il existe 5 variantes différentes d'ETCS qui présentent chacune des spécificités qui leur sont propres.
- De nombreux "systèmes d'assistance", qui nous sont vendus comme une étape intermédiaire avant l'automatisation en 2065, doivent être contrôlés et corrigés en permanence car ils ne sont pas fiables et deviennent par conséquent de plus en plus contraignants.
- Actuellement, le système ETCS de niveau 1 (Baseline 3) est déployé, une autre solution isolée en Suisse qui détruit de précieuses capacités et offre un niveau de sécurité au mieux identique, au pire moins élevé que les anciens systèmes nationaux.
- Des programmes non-optimaux et dysfonctionnels comme SOPRE pour la planification - ou RailOpt que prévoyait d'introduire le BLS mais dont le projet a été arrêté prématurément car il ne répondait finalement pas aux attentes.

Cette liste pourrait (malheureusement) s'allonger à l'infini...

Les chemins de fer suisses acceptent tout cela, malgré les coûts élevés de tels ratés informatiques, tout simplement car ils ont peur de "rater le coche". Attiser cette peur d'être largué sur le plan technologique est avant tout un modèle commercial intelligent, vendu par l'industrie et les diverses firmes IT en lien à celle-ci au moyen de mots-clés à priori alléchants tels que "first mover", "innovation" ou "eurocompatibilité".

Entre-temps, il s'avère que nous ne pourrons pas faire circuler de manière stable les nombreux trains commandés par les politiques avec ces systèmes. Les solutions promises par l'industrie ne rendront pas le chemin de fer plus fiable et plus robuste, mais ne feront qu'en augmenter massivement les coûts.

Récemment, cela a notamment eu pour incidence un nombre élevé de suppressions de trains en raison d'un manque de personnel et du manque de fiabilité de la technique vendue comme étant "innovante". Ainsi, en 2018, des lignes entières ont dû être supprimées et le réseau transfrontalier Léman Express du Grand Genève n'a jamais vraiment pris son envol.

Le principal atout du chemin de fer, maintenant et à l'avenir, est sa fiabilité et il est étonnant qu'avec des systèmes numériques aussi modernes et des investissements financiers aussi importants, nous n'ayons pas réussi à en augmenter la stabilité ces dernières années.

L'ampleur de toute cette numérisation à outrance ne sera visible que dans les années à venir, lorsqu'une grande partie du savoir-faire ferroviaire, c'est à dire des collègues avec de bonnes connaissances ferroviaires, sera partie à la retraite.

C'est bien de cela dont les chemins de fer et l'OFT devraient avoir peur : les solutions informatiques ne fonctionnent pas automatiquement parce que ce sont des solutions informatiques. Si un problème ferroviaire complexe n'est pas compris à la base, même la meilleure intelligence artificielle du monde ne nous sera d'aucun secours...

Et nous, personnel des locomotives, n'argumentons pas par peur d'être numérisés mais bien par peur de "systèmes d'assistance" qui détruisent peu à peu nos capacités, jusqu'au jour où un retour en arrière ne sera plus possible et où elles ne pourront plus être compensées.

La débâcle actuelle du trafic international vers Munich et Milan montre une autre plaie ouverte. Si les milliards investis dans l'infrastructure, comme l'électrification vers Munich et la construction des tunnels de base du Gothard et du Ceneri ne permettent pas de gains de temps sensibles et encore moins des liaisons plus stables, c'est bien la preuve que ces investissements ne sont pas utilisés efficacement.

Même le Comité du Gothard, un groupe d'intérêt de 13 cantons, 8 villes et par exemple de la Chambre de commerce de Zurich et du Tessin, écrit dans sa prise de position sur l'horaire 2020 que les gains de temps de parcours avec la circulation via les tunnels de base du Gothard et du Ceneri ne seront toujours pas entièrement réalisés. Et ce, bien que le TBG soit en service depuis quatre ans. Je cite : "Le temps de parcours de 1h40 entre Lugano et Milan pour un Euro-City est absolument inacceptable".

En effet, cela correspond à une vitesse moyenne de 48 km/h sur 80 km.

Actuellement, on essaie de relier Zurich à Milan en trois heures. Cela ne fonctionne pas. Et l'arrivée à Milan ne se fait pas à la Stazione Centrale, mais dans une gare secondaire. Ceux qui osent planifier de telles inepties sur le dos des voyageurs travaillent clairement contre les intérêts et possibilités permises par notre système ferroviaire.

En 1969, il y a plus de 50 ans, le train TEE reliait Zurich à Milan en 3 heures et 47 minutes. Sans que les deux nouveaux tunnels de base n'existent, mais avec un changement de système (suisse-italien et inversement) automatique et à pleine vitesse à Chiasso. Une performance énorme, obtenue grâce à l'organisation, au

souci de la qualité et à la connaissance des problèmes de détail liés à de tels véhicules et circulations.

Nous ne devrions pas sacrifier notre trafic ferroviaire extrêmement cadencé en Suisse, qui est unique au monde et qui, avec son trafic mixte ne peut de par ce ne fait même pas être comparé au réseau japonais, sur l'autel de normes européennes. En effet, la médiocrité ferroviaire européenne ne doit et ne peut pas être notre objectif. Compte tenu de la situation actuelle et de la remise en question de certaines décisions passées par les pouvoirs publics, les ressources - notamment financières - fournies par ces derniers pourraient rapidement se tarir.

Les entreprises de transport ferroviaire doivent se montrer plus sûres vis-à-vis de leurs propriétaires, des autorités et de l'industrie et revendiquer leurs besoins réels et c'est dans cette démarche-là que nous souhaitons les soutenir.

175ème anniversaire du Chemin de fer en Suisse

Cette année, nous fêtons les 175 ans des chemins de fer suisses.

C'est le moment de faire une rétrospective. Le paysage ferroviaire de l'avant-dernier siècle était marqué par de nombreuses petites et très petites entreprises ferroviaires qui se sont peu à peu regroupées. L'objectif était de s'améliorer, de s'uniformiser et de devenir plus fiables ensemble.

La petite guerre entre les entreprises de chemins de fer concurrentes et le manque de volonté de celles-ci d'investir à long terme ont finalement conduit, après une votation populaire, à la création des Chemins de fer fédéraux en 1902.

120 ans plus tard, nous avons à nouveau de nombreuses entreprises, de nombreuses filiales et de nombreux acteurs privés sur les rails. Le système devient de plus en plus complexe, coûteux en termes d'encadrement et, in fine, inefficace. Il perd en stabilité et en robustesse.

D'innombrables restrictions et obstacles techniques liés aux lignes sont à nouveau en vigueur. En 1960, nous les avons surmontés dans toute l'Europe avec les trains TEE et le matériel roulant utilisable de manière uniforme ou presque à travers le continent.

Aujourd'hui, nos préoccupations sont surtout bureaucratiques : à qui appartient le véhicule, par qui est employé le mécanicien, quelle ETF fournit le train, comment le personnel d'accompagnement transmet le prêt au départ et quelles sont les différentes prescriptions à respecter et à quel moment. Lorsque finalement le bon processus à appliquer est trouvé, la question suivante se pose : que se passe-t-il lorsqu'un train doit rebrousser prématurément et repart dans le sillon initialement attribué à une autre ETF pour une autre prestation ? Le processus initial est-il toujours le bon ? En bref, un marathon de travail sans fin au détriment des intérêts de nos commanditaires et clients.

C'est l'arbre qui nous cache la forêt et la solution que nous appliquons est l'incessante création de nouveaux processus d'abattage d'arbres pour espérer enfin voir à nouveau la forêt...

Notre Président 2022 de la Confédération Ignazio Cassis a choisi comme arrière-plan de la photo du Conseil fédéral de cette année une carte de la Suisse avec son réseau ferroviaire et a déclaré à ce sujet que les chemins de fer sont importants et constituent un symbole de ce qui nous unit tous, en Suisse. (Image 2)



Il ne va pas de soi qu'un gouvernement désigne ses chemins de fer comme un élément central et unificateur. Cette confiance vaut de l'or et elle ne devrait jamais être prise à la légère... !

Nous, le VSLF, apportons notre contribution au maintien de cette confiance.

Un grand merci à toutes et à tous,

Hubert Giger,
Président du VSLF

TRAD ME