

## **Assemblée générale du VSLF 2022 25 mars 2023 / Burgdorf**

Mesdames et messieurs,  
Chères et chers collègues,

Deux événements majeurs ont remis en question l'identité même du VSLF, indépendamment de leur résultat.

Il s'agissait d'une part de la nouvelle CCT de CFF Cargo International avec une réglementation du temps de travail moins favorable uniquement pour le personnel des locomotives et d'autre part de la reprise du système salarial des CFF chez CFF Cargo, qui a été mélangé avec de nouveaux profils professionnels et qui aurait presque conduit à une future baisse de salaire de 9.5% en lien à la perte d'un niveau d'exigences du personnel dans le nouveau système salarial de l'entreprise.

Dans les deux négociations précitées, seul le personnel des locomotives de la catégorie B doit accepter des détériorations de ses conditions d'engagement et de travail.

La symétrie des sacrifices au sein des entreprises est mise à mal. Nous ne comprenons pas pourquoi des employeurs qui se veulent responsables posent de telles exigences.

D'autant plus que les collaborateurs travaillant en tours de service ne peuvent pas profiter des multiples acquis tels que le télétravail et qu'ils devraient donc bénéficier d'autres améliorations modernes de leurs conditions d'emploi. L'absence des pendulaires le lundi et le vendredi est la preuve évidente que le télétravail permet parfois de prolonger agréablement le week-end.

Nous remettons en question les systèmes de classification des profils professionnels et leurs critères dans les systèmes salariaux en général. En effet, l'impression actuelle est celle que les entreprises ne paient pas ce qui est réellement fait, mais ce qu'elles choisissent de sélectionner dans un catalogue de critères permettant d'arriver à un niveau salarial prédéfini d'avance. En comparaison interne, le personnel des locomotives n'est certainement pas trop payé, si l'on considère la responsabilité de ce métier et l'impact potentiel de décisions erronées.

Les nouvelles réglementations de CFF Cargo International et de CFF Cargo ont été signées par toutes les autres parties sans le VSLF et la CCT de CFF Cargo International a même été résiliée pour nous contourner. Il ne nous restait donc que la possibilité de participer à ce jeu truqué afin de pouvoir continuer à représenter nos membres à la table des négociations ou à abandonner notre rôle de partenaire social auprès de cette entreprise. Cette réalité confirme qu'aucune détérioration des conditions de travail n'est possible si les syndicats ne les signent pas d'eux-mêmes.

## **Signification pour le VSLF**

Qu'est-ce que cela signifie pour le VSLF ? Y a-t-il encore besoin de nous si, à première vue, nous ne pouvons plus rien influencer ?

Oui, bien sûr. Nous devons continuer. Non pas pour les propres fins du syndicat que je représente, mais pour les conditions de travail de nos membres et donc aussi de manière indirecte pour les chemins de fer. Pour ce faire, nous devons nous positionner encore mieux, communiquer encore plus ouvertement et suivre notre ligne de manière encore plus cohérente.

Notre succès nous donne raison. Malgré cela, les travailleurs ont perdu dans ces négociations et à travers eux, les entreprises aussi. En effet, les signes du temps ne sont pas favorables à des conditions d'embauche du passé.

Et n'oublions pas qu'au VSLF, il nous reste toujours la voie de l'opposition. Nous sommes indépendants, tant sur les plans des idées que sur le plan financier, ce qui nous permet de garder toutes les options sur la table.

## **Détériorations**

La pression ne diminue pas non plus dans d'autres domaines.

Ainsi, on essaie actuellement de réduire de moitié le temps consacré à la préparation du service.

De plus, la pression latente d'utiliser quotidiennement la voiture privée pour l'employeur augmente.

Les nouveaux mécaniciens ne sont informés de leur lieu de travail que vers la fin de leur formation, car malgré l'horaire annualisé du trafic voyageurs, on ne sait pas où on aura besoin de personnel.

Et, cerise sur le gâteau, les souhaits concernant les horaires pour les tours de service du matin ou du soir ne doivent plus être accordés sans que le collaborateur ne fasse preuve de complaisance. Les souhaits concernant les tours sont vitaux pour notre environnement et notre santé et sont accordés dans la mesure du possible depuis 175 ans, apparemment jusqu'à aujourd'hui seulement

Il ne s'agit là que de quatre exemples qui, à moyen terme au plus tard, auront des répercussions négatives, accompagnées d'effets négatifs sur les coûts.

La flexibilité exigée en termes de temps et de lieu a des répercussions massives sur l'ensemble de la vie privée des employés et de leurs familles.

Pensons-nous sérieusement qu'avec ces mesures et d'autres, nous pourrions encore marquer des points sur le marché du travail en 2023 ? Qui, s'il vous plaît, imagine de telles solutions d'urgence pour des problèmes que nous avons nous-mêmes créés ?

Où est le calcul de rentabilité sur tous ces aspects ? Où sont les perspectives à long terme ? Où est la réflexion en réseau avec le savoir-faire ferroviaire ? Et comment de telles conditions de travail sont-elles compatibles avec les brochures internes sur papier glacé

des départements RH ? Les commanditaires savent-ils seulement que le marché des travailleurs a énormément changé ?

Si l'on cherche le salut dans des solutions numériques telles que la planification intégrée de la production (IPP), le réveil risque d'être brutal. C'est ce qui s'est passé avec presque toutes les solutions numériques jusqu'à présent. De plus, la digitalisation n'est pas toujours la meilleure solution, elle fait même souvent partie du problème.

Les économies espérées sont théoriques et à court terme, et elles ne seront déjà plus que compensées à moyen terme. Les entreprises sont déjà aujourd'hui dans une mode où elles réagissent plutôt que d'anticiper. Le train lui-même nous dépasse.

## **Responsabilité**

Le personnel est le capital le plus important d'une entreprise moderne ; cela vaut en particulier pour les collaborateurs d'importance systémique. Le savoir-faire ferroviaire, et donc le succès de l'entreprise, ne peut pas être remplacé par des gadgets numériques. D'autant plus que les fournisseurs de "solutions numériques" sont avant tout intéressés par la vente de leur produit.

Ce n'est pas pour rien que le BLS écrit au point 1 de sa stratégie d'entreprise : "Nos collaborateurs sont la clé de notre succès". Nous ajoutons : "Nous avons besoin de personnes compétentes et non de solutions numériques".

A la télévision allemande, on dit des chemins de fer suisses qu'ils résolvent les petits problèmes avant qu'ils ne deviennent trop importants.

Or, en Suisse aussi, on ne reconnaît et ne comprend visiblement plus les petits problèmes. Par conséquent, on ne reconnaît plus non plus si des problèmes plus importants peuvent en résulter. Nous nous concentrons de plus en plus sur la gestion des problèmes plutôt que sur leur résolution. Nous ne devrions pas nous permettre cette médiocrité.

Problèmes de recrutement, problèmes de prescriptions de sécurité, problèmes de capacités, d'endettement, d'entretien, de systèmes informatiques, de trafic transfrontalier, de systèmes d'information aux clients, d'attelages automatiques, d'aménagements de gares, de fermetures de lignes pendant des mois, de trains au confort d'un autre temps, etc. etc. Et depuis peu, nous inventons même de nouveaux problèmes, comme les gares souterraines malodorantes.

Tous ces points n'ont pas seulement le potentiel de s'agrandir et de s'enrichir mutuellement, ils sont en partie déjà trop grands.

Qui en porte la responsabilité ?

Ce n'est guère un hasard si l'objectif annuel 2023 des CFF est : "J'assume mes responsabilités".

Ce qui fonctionne à merveille dans la branche ferroviaire, par l'intermédiaire de l'UTP, de l'OFT et de l'industrie, c'est de rejeter la responsabilité sur l'autre. J'ai moi-même trois frères et sœurs et je connais parfaitement ce système.

Et si l'on ne peut plus reporter la responsabilité sur d'autres intervenants à l'interne, c'est forcément la faute de l'Europe. Et comme tout ce qui vient de Bruxelles est de toute façon fixé comme norme immuable par nos offices fédéraux...

Grâce aux nombreuses directives, aux hiérarchies horizontales et au partage des tâches, la responsabilité est divisée jusqu'à devenir complètement diluée. Ce n'est pas pour rien que la hiérarchie, les ressources humaines (HR), les départements qualité comme QSE et, pour finir, les unités de développement de l'entreprise (UE) ont leur mot à dire sur toutes les décisions ou presque. Je crains même dans une certaine mesure que tous ces départements n'existent que pour permettre de mieux diluer certaines responsabilités. Et lorsqu'il reste encore des responsabilités, des sociétés de conseil externes coûteuses aident à les dissiper définitivement.

Le fait qu'aucune responsabilité ne soit assumée s'explique également par la logique selon laquelle aucun des responsables n'est propriétaire de l'entreprise. L'entreprise ne leur appartient pas. Ils ne sont donc pas concernés par ce qui arrive à l'entreprise et par ce à quoi elle ressemblera dans dix ans.

Dans le cas de Wimmis, dans l'Oberland bernois, en 2013, où un train est parti avec les portes ouvertes et a traîné une femme, le mécanicien de locomotive BLS a été condamné par la Cour suprême du canton de Berne pour lésions corporelles simples par négligence. Ceci bien que le véhicule n'ait pas respecté les prescriptions de l'ordonnance relative à la loi sur les chemins de fer et pendant que ni le DETEC, ni l'OFT, ni le BLS n'ont été mis en cause d'une quelconque manière que ce soit. Et encore moins les employés qui ont ordonné le contournement de l'ordonnance sur la loi sur les chemins de fer afin que le véhicule soit tout de même engagé en service régulier.

Nous, les mécaniciens de locomotive, savons très bien ce que cela signifie d'assumer des responsabilités. Mais nous sommes capables d'apprendre et de nous adapter à cet état de fait. De toute façon, nous ne sommes pas payés pour cette responsabilité.

L'abandon des responsabilités est un processus qui dure des années, voire des décennies. Mais il est pratiquement irréversible.

De ce point de vue, l'objectif annuel 2023 des CFF "J'assume des responsabilités" est plus une description du problème qu'un véritable objectif. Les structures actuelles ne permettent de toute manière pas d'envisager de solutionner cette problématique des responsabilités.

## **Projection**

Permettez-moi de faire une projection.

La pression sur le personnel va augmenter. Les flux financiers des pouvoirs publics peuvent aller dans le sens du tarissement. D'autant plus que, tout bien considéré,

l'attractivité et la qualité de nos transports publics ne s'amélioreront pas tout en devenant plus chers.

Jusqu'à présent, nous n'avons pas réussi à faire en sorte que l'évolution des salaires du personnel des locomotives à bas coût de certaines entreprises atteigne le niveau d'avant l'an 2000. Seuls les CFF et CFF Cargo ont négocié une augmentation de salaire conforme au marché. Il reste cependant tous les perdants des vingt dernières années. Le BLS est l'une des rares entreprises à avoir toujours eu une progression acceptable vers un niveau salarial maximal tout aussi acceptable.

Nous avons toujours des systèmes salariaux avec une différence de 60% entre le salaire minimum et le salaire maximum et une progression de plus de quinze ans. Pour le même travail, bien entendu. Les pertes capitalisées au fil des ans sont énormes. Cette situation n'est pas seulement peu attrayante, elle constitue également une discrimination évidente liée à l'âge. Les discriminations salariales ne renforcent pas l'image des entreprises.

Bien sûr, les chemins de fer sont de bons employeurs, mais plus forcément pour tout le monde ni pour toutes les fonctions.

N'oublions pas que le mécanicien de locomotive n'est plus uniquement lié à sa cabine de conduite et n'est donc plus un métier de monopole. En effet, en dehors de sa cabine de conduite, le monde entier lui est ouvert. La pression du marché pour les entreprises ferroviaires va augmenter proportionnellement à la détérioration des conditions de travail. En français ça donne quoi ?

Et qu'offrons-nous aujourd'hui au personnel des locomotives ? Un travail monotone et simple, avec la perspective de trains semi-automatiques en ATO-GoA 2 dans un futur pas si lointain. Des missions de travail toujours plus courtes dans des situations de travail toujours plus hostiles. Un travail dans lequel une pause pour se restaurer avec un repas à table fait partie des exceptions. Avec en outre, le sentiment permanent d'être trop cher, trop inflexible et trop mesquin. Sans oublier le risque latent de perdre ses permis et autorisations de circuler et donc son emploi pour des raisons diverses, notamment de santé.

Sommes-nous vraiment équipés pour l'avenir avec ces directives ? Des mesures de flexibilisation toujours plus bizarres et des gadgets numériques ne sont pas de vraies solutions. Voir Sopre. L'avenir nous dira si la planification intégrée de la production (IPP) a tiré les leçons de ces erreurs du passé. Mais ici aussi, les utilisateurs finaux, c'est-à-dire ceux disposant d'un savoir-faire spécifique aux chemins de fer, sont tout au plus impliqués de manière marginale, ce qui n'est pas bon signe.

Et si nous constatons qu'un bon tiers du personnel des locomotives partira à la retraite dans les prochaines années, nous devrions réagir maintenant.

## **Collaboration**

Les économies intelligentes et l'augmentation de l'attractivité résident dans la collaboration et la coopération au niveau de tout le personnel roulant.

Par exemple, Sargans, Buchs et Coire s'imbriqueraient avec les chemins de fer SOB - CFF - CFF Cargo pour couvrir les prestations de conduite de ces sites de manière commune et productive.

Plus de flexibilité grâce à des ressources en personnel plus importantes, moins de trajets en taxi, plus de stabilité et de maîtrise des processus. Réduction des risques en cas de suppressions de trains, de perturbations et de chantiers. Et enfin, une grande augmentation de l'attractivité de la profession et de la sécurité du site. Le potentiel est énorme.

Dans certains cas, cette collaboration fonctionne déjà sans problème. Chez TILO au Tessin, avec les CFF à Erstfeld, au BLS, chez RegionAlps, avec Turbo en trafic grandes lignes, etc.

Mais cela ne doit apparemment pas fonctionner avec les mêmes acteurs sur d'autres sites.

Pourquoi la collaboration ne fonctionne-t-elle pas fondamentalement ?

Il manque la volonté pour ce faire. On ne veut pas. Il n'y a pas de responsables qui prennent leurs responsabilités, il n'y a pas de pression liée à de la souffrance et il n'y a apparemment pas non plus de pression financière pour une réelle augmentation de la productivité du personnel roulant.

Disons-le franchement, une collaboration approfondie permettrait de réaliser de très grands gains d'efficacité et des économies. En d'autres termes, cela coûterait éventuellement des postes à ceux qui gèrent les problèmes auxquels nous sommes confrontés à l'heure actuelle. Et personne ne supprime volontairement son propre poste.

Selon les directives de l'OFT, 2% des coûts du trafic régional doivent être économisés à l'avenir. Cela va être passionnant.

En fin de compte, il ne s'agit pas d'économies, mais d'une lutte pour la répartition.

Dans cette lutte pour la répartition, nous nous positionnons clairement aux côtés des entreprises qui souhaitent vraiment devenir plus légères, plus efficaces et plus performantes. Ici aussi, nous assumons notre responsabilité pour un avenir stable des chemins de fer.

Il faudra encore compter sur nous à l'avenir...

Hubert Giger  
Président VSLF