



SOUS-FÉDÉRATION TS

«Reconnaître ses erreurs et renégocier»

Service de presse SEV-TS. Cinq ans ont passé depuis l'application des nouveaux profils professionnels Operating (aujourd'hui PP-UHR). L'ancienne unité organisationnelle P-OP-ZBS sous la responsabilité de Claudio Pelletieri n'existe plus depuis avril 2019. Cependant le transfert du personnel des ateliers dans 4 différents niveaux (d'aptitude) a subsisté et laissé des traces. Ce qui a été d'abord présenté comme des profils professionnels offrant des perspectives de développement s'est terminé en frustrations et en départs.

Les soi-disant profils professionnels « orientés vers l'avenir avec évolution possible » ont envoyé l'entretien technique dans une impasse. L'actuel exode du personnel, la baisse de salaire à moyen terme et le manque de main d'œuvre qualifiée sont les causes de cette situation. Actuellement, les tâches courantes d'entretien peuvent être maintenues dans les divers centres seulement grâce à des engagements supplémentaires du personnel existant et avec des temps d'introduction plus courts des nouveaux collaborateurs. Beaucoup de nouveaux collaborateurs venant d'être formés quittent l'entreprise après 2-3 ans, dès qu'ils ont compris qu'il est difficile d'évoluer à l'intérieur de leur niveau.

En outre, il semble que dans différents lieux des collaborateurs ayant suivi une formation mécanique et des pseudo cours préparatoires d'école technique soient intégrés au personnel de niveau 3. Cela uniquement pour redonner un minimum de perspectives au personnel formé dans le domaine mécanique, vu la situation actuelle des profils professionnels qui ne permettent que des engagements jusqu'au ni-

veau 2. De plus, c'est devenu une réalité et le SEV l'avait prédit: les CFF ne parviennent pas à trouver des techniciens en électronique ou des automatismes pour le niveau 4. Divers postes sont actuellement occupés par des collaborateurs avec des formations dans le domaine de la fabrication de machines. Ceci n'est pas un problème dans la pratique, car dans les véhicules moteurs modernes il y a souvent des problèmes mécaniques. Le personnel formé en mécanique a aussi eu dans sa formation de base et la formation continue beaucoup de cours d'électrotechnique, d'automatisation et d'informatique.

Lors de l'application des nouveaux profils professionnels, on n'a pas tenu compte de ces éléments et les responsables ne veulent pas faire des adaptations. Nous exigeons de la direction PP-UHR qu'elle réexamine les profils professionnels et la répartition dans les niveaux et les adapte en tenant compte de la situation réelle. La direction UHR devrait relever le niveau salarial pour effectuer l'entretien technique sans devoir procéder à d'autres externalisations. Ainsi, les compétences resteraient dans l'entreprise.

Les actuelles dérives dues aux introductions et applications des profils professionnels correspondent aux prédictions du SEV et de la sous-fédération TS. Nous avons prévenu des conséquences déjà pendant les négociations sur les nouveaux profils professionnels.

C'est pourquoi nous exigeons :

- un relèvement des salaires
- pas de mandats d'entretien et de contrôle à des entreprises privées
- plus de reconnaissance
- la suppression des niveaux.

AUTORISATION DE DÉPART

Un projet inacceptable

Extrait du ZPV-Info Le 21 juin, à l'occasion de la séance d'info sur la production ferroviaire, les CFF ont présenté aux syndicats leur étude et leur projet de développement de l'autorisation de départ dans le trafic voyageurs. Il existe des plans concrets concernant cette étude et la façon dont cela sera mis en œuvre.

En principe, l'auto-départ généralisé par le mécanicien de loc doit également être introduit dans le trafic des grandes lignes aux CFF. Seuls les trains formés avec du matériel roulant tel que les voitures unifiées IV (EW IV), les voitures Eurocity (Apm61 et Bpm61), IC2000/IC2020 ainsi que les trains de nuit tractés par des locomotives feraient exception à cette règle. Pour ces trains, le processus de départ adapté actuel serait maintenu. Il convient de relativiser l'affirmation des CFF selon laquelle le personnel des trains continuerait à être impliqué dans le processus de départ. Dans ce nouveau processus de départ, le personnel des trains pourrait encore opposer un «veto» via un outil électronique (application) et ainsi

empêcher le départ. Si ce «veto» n'a pas lieu, le mécanicien de loc partira de lui-même, pour autant que les conditions d'exploitation et techniques soient réunies. Il n'y a pas d'empêchement technique au départ par l'introduction du «veto», il n'est non plus garanti que le «veto» électronique parvienne à temps dans tous les cas à la cabine de conduite. Le SMS met jusqu'à 60 secondes pour atteindre la cabine de conduite, s'il l'atteint (cf. Berne).

Ce type de processus est totalement nouveau dans l'ensemble du système ferroviaire: aujourd'hui, une action (autorisation de départ) doit toujours être effectuée pour qu'une réaction (départ du train) ait lieu. Désormais, une action doit être effectuée pour qu'il n'y ait AUCUNE réaction (le train ne part pas). Ce changement est transversal à l'ensemble des processus. Lors de leurs séances des 22 et 27 juin, **ZPV et LPV ont refusé à l'unanimité de soutenir ce projet inacceptable** sous quelque forme que ce soit. Les CFF ont été priés de mettre immédiatement un terme à ce projet.

GENÈVE AÉROPORT

Grève historique à Cointrin



Grève historique à l'aéroport. Annuités et primes aléatoires repoussées.

Yves Sancey Après avoir bloqué tous les vols le 30 juin de 6 à 10 h le matin, le personnel engagé directement par Genève Aéroport – 960 salariés – a obtenu un accord inespéré. Le SEV, a soutenu les grévistes. Le syndicat ssp et la direction de l'Aéroport se sont entendus sur un nouveau cadre de discussion. Cela repousse l'entrée en vigueur de la réforme salariale prévue au 1^{er} septembre 2025 au lieu du 1^{er} janvier 2024 et, d'ici là, ils doivent s'entendre sur les paramètres et les modalités de mise en œuvre. Le projet de réforme n'est pas enterré, certes, mais le rapport de force est maintenant clairement en faveur des employés. Pour le ssp, satisfait de l'accord, cette étape marque l'ouverture d'une nouvelle « page blanche ». Le partenariat est remis au centre.

Au centre du conflit se trouvait la décision de la direction, confirmée par le conseil d'administration, d'une « nouvelle politique de rémunération » se traduisant par une

réfonte de la grille salariale, décrétée sans réelles négociations. L'objectif était de stopper les augmentations linéaires (annuités et primes de fidélité) au profit d'une prime fondée sur des objectifs annuels et des critères arbitraires. Or, après vingt ans de service, cela peut représenter l'équivalent d'un 13^e salaire.

Pour justifier ces mesures, la direction se fonde sur des prévisions pessimistes de faible croissance dans les années à venir. Un spécialiste du transport aérien cité par *Le Temps* parle pourtant d'une possible multiplication par deux du nombre de passagers transportés d'ici 2050. Par ailleurs, les chiffres actuels de l'aéroport sont excellents. L'année passée, le bénéfice net s'est monté à 60 millions de francs – à mettre en balance avec la masse salariale autour des 120 millions. Pour 2023, le bénéfice projeté se situe à 100 millions de francs. La direction peint

donc à dessein un tableau dramatisé de la situation pour dégrader les conditions de travail. Dans un contexte de pénurie de personnel, le bon sens voudrait au contraire qu'on les améliore.

S'il faut faire des économies, le personnel se demande pourquoi cette réforme ne touche que les plus petits, pompiers, agents de sécurité et ambulanciers, ceux qui font un travail pénible, à des horaires irréguliers. Comment ne pas s'étonner que le salaire du directeur, André Schneider, soit en hausse et soit, à 488 844 francs annuels, l'équivalent d'un Conseiller fédéral, le plus élevé des directeurs d'établissement public à Genève?

L'arrogance d'une direction jusqu'au-boutiste et la nécessité d'une réforme aux contours et conséquences salariales plus que floues et fondée sur des projections discutables pour ne pas dire fantaisistes ont radicalisé une base qui n'avait jamais fait grève en 104 ans. Avec un calendrier favorable – la décision du conseil d'administration a été prise la veille du 1^{er} jour des vacances – et la présence dans les rangs des grévistes des agents responsables des opérations sur le tarmac, sans qui aucun avion ne peut se déplacer, la force de blocage était par ailleurs inédite. La combativité et la solidarité des collègues ont été déterminantes dans le succès de cette mobilisation qui a permis de rappeler que, sans les travailleurs, la direction et les actionnaires pourraient faire une croix sur les 800 milliards de revenus générés par le secteur.

SOUS-FÉDÉRATION ZPV, COMITÉ CENTRAL 22.6.

Respecter la charte de sécurité

Susanne Kratzer. Le recrutement des membres est un thème récurrent et constant. Diverses actions sont prévues, réparties sur toute l'année. Afin d'atteindre les chiffres obtenus en 2022 il faudra fournir encore un gros effort. La prochaine discussion sur les priorités avec KB a lieu le 29 juin. Les points à l'ordre du jour sont entre autres la disponibilité de la flotte, le transport des vélos, la situation au niveau des effectifs et l'application de la décision de l'OFT. Ce qui nous a de nouveau beaucoup préoccupés, ce sont les trains de supporters de foot. Le 29 mai, il y a eu un incident à Morges avec des fans de foot agressifs qui ont quitté le train spécial prévu pour eux (voir page 6). Suite à des attaques vis-à-vis du personnel, les voyageurs ont dû être mis à l'abri et les agents de train ont dû attendre la police durant 40 minutes. En ce qui concerne la violence dans les trains, les choses sont allées extrêmement loin. Nous constatons qu'entre Brigue et Aigle / Bex c'est le far west. Théoriquement ce serait à la police des transports de veiller à la sécurité dans les trains mais, dans les faits, personne ne vient car il n'y a plus de police des

transports dans la région. Le personnel doit souvent se retirer dans la cabine de conduite inoccupée. L'accompagnement de 22 h n'est souvent pas respecté et la présence de Transicura n'a souvent pas lieu comme prévu. On se sent abandonné avec nos problèmes. Il semble que les CFF aient oublié qu'ils ont signé la charte de la sécurité. De ce fait, le président central ZPV Ralph Kessler s'est vu contraint de chercher le dialogue avec Reto Liechti afin de le lui rappeler, et d'en exiger l'application. Nous ne voulons pas attendre qu'il y ait encore plus de blessés graves. Le fait est connu qu'il y a des gares où la situation est critique en ce qui concerne les trains trop longs et les quais insuffisants. Avec l'horaire «Romandie 2025», cette problématique apparaît cependant de nouveau à Renens VD et entre Genève et Annemasse. A Renens, on va maintenant (dans une gare qui vient d'être terminée!) rallonger le quai 1 de 320 à 400 m. Concernant la « planification intégrée de la production (IPP) », les CFF disent que les partenaires sociaux ont été intégrés. Mais nos revendications n'ont absolument pas été prises en compte et ont at-

terri quelque part au fond d'un tiroir, donc nous ne nous sentons pas du tout pris au sérieux. Pour la ZPV, le partenariat social c'est autre chose! Est-ce que cela vaut encore la peine que nous participions à ce projet? Nous y réfléchissons sérieusement. Le respect des BAR AC P 131.2 a aussi constitué un thème important durant les dernières semaines. Dans la région Ouest, nous avons dû intervenir par écrit et lors d'une discussion directe avec la direction régionale afin que les collaboratrices et collaborateurs puissent terminer leur service conformément aux BAR avant un jour de congé. Le fait qu'on ne puisse pas changer les rotations sans mandat spécifique, et que la consultation et le consentement de tous les partenaires soient nécessaires, n'était pas connu de toutes les personnes concernées, il a donc fallu ici aussi clarifier les choses. Le rapport de la CoPe surface AC nous informe que l'enquête dans la région Centre a été évaluée. Les résultats ont été discutés avec la direction de la région Centre et seront accessibles aux personnes concernées. Dans les autres régions, on procède de la même manière.