

Conditions de travail : un train nommé désir

Autor(en): **Imhof, Pierre**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Domaine public**

Band (Jahr): **24 (1987)**

Heft 885

PDF erstellt am: **13.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-1019925>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Un train nommé désir

■ (pi) Depuis quelques années déjà, les CFF — tout comme d'ailleurs les PTT — ne parviennent plus à renouveler leur personnel. Les départs d'agents vers le secteur privés sont nombreux et la grande régie n'offre plus l'attrait d'il y a dix ou vingt ans.

Pendant longtemps, les CFF n'ont eu aucun problème de recrutement: la sécurité de l'emploi était considérée comme un avantage primordial et le statut de fonctionnaire faisait encore des envieux. Mais depuis quelques années, le nombre de collaborateurs est constamment de 300 à 500 unités en dessous du nombre autorisé, pourtant déjà comprimé au maximum afin de réduire les charges. La situation n'est pas catastrophique — la régie compte 37'000 salariés — mais elle est tout de même préoccupante dans certains secteurs. Plusieurs explications:

- pour le syndicat des cheminots (SEV), ce sont d'abord les mauvaises conditions de travail qui sont avancées. Le service de nuit ou le week-end n'a plus la cote. La SEV estime que ces désavantages ne sont pas suffisamment compensés;

- syndicat et régie sont d'accord pour dire que les salaires de la Confédération ont pris du retard par rapport au secteur privé. Ils sont d'autre part identiques dans toute la Suisse, alors que le coût de la vie n'est pas le même à Genève et à La Chaux-de-Fonds. Ce qui accroît encore les difficultés de recrutement dans les régions à haut niveau de vie, où le réservoir de main-d'œuvre est le plus restreint. Des indemnités de résidence (jusqu'à 300 fr. par mois) corrigent partiellement cette distorsion.

- les CFF n'ont pas bonne presse auprès des jeunes qui ont l'habitude d'entendre les discussions de café sur leurs déficits.

20 secondes d'arrêt

Côté remèdes, une amélioration des salaires est prévue, qui suffira à peine à compenser les augmentations de cotisation à l'assurance-maladie et à la caisse de pension — rendue nécessaire par l'introduction de la retraite à la carte.

Les CFF auront-ils assez de personnel pour faire rouler les trains supplémentaires prévus par Rail 2000, alors qu'ils n'ont pas encore réussi à «digérer» les augmentations de prestations apportées à l'horaire 1987? D'après Michel Béguelin, secrétaire syndical à la SEV, «Rail 2000 va améliorer l'image de marque de l'entreprise et facilitera l'engagement de personnel. Alors que les retards dont souffrent nombre de trains sont dus en priorité à l'insuffisance du réseau actuel — ce qui prouve la nécessité de Rail 2000 — et à la segmentation des marchés.» Tel secteur a développé le cargo rapide, un autre le transport de vélos, un troisième les colis postaux, sans qu'il y ait eu d'adaptations sur le terrain. Le temps moyen d'arrêt de 20 secondes n'est plus suffisant, d'autant «qu'une

bonne partie du matériel roulant n'est pas adapté aux prestations que l'on veut offrir. Les CFF ont voulu tirer le maximum avec le réseau et le personnel existants, sans laisser de marge de manœuvre. Ils ont lancé le bouchon un peu trop loin, en offrant 12% de prestations supplémentaires, alors que 9 à 10% étaient la limite assimilable.» Situation que Sébastien Jacobi, porte-parole au 1er arrondissement, commente ainsi: «On a voulu jouer à Rail 2000 sans en avoir les possibilités!»

Une nouvelle politique

En tout cas, la SEV ne semble pas redouter la charge supplémentaire que représente Rail 2000. Elle défend le projet, mais en rappelant que «l'attractivité des transports publics passe aussi par l'attractivité des professions correspondantes. L'une ne va pas sans l'autre.»

Cela paraît évident: pour mener à bien son grand projet, la régie aura nécessairement besoin de s'appuyer sur du personnel qualifié, et non pas sur des nouveaux venus, engagés «auf der Strasse» selon l'expression maison.

Une nouvelle politique du personnel est donc urgente.

ENTRETIEN

Rattraper le retard

■ (pi) Comment ressent-on les problèmes de recrutement à la direction générale des CFF? Nous l'avons demandé à M. Freddy Rossel, suppléant au directeur du personnel.

A l'occasion de la rencontre annuelle des représentants du personnel le 5 novembre au Löwenberg, M. Latscha, président de la direction générale, a parlé de la difficulté croissante de recrutement aux CFF et du nombre élevé de démissions. Qu'en est-il exactement?

C'est vrai que depuis quelque temps, il y a une érosion évidente du personnel, surtout dans les grandes villes comme Genève, Lausanne, Berne, Bâle et la région genevoise, parce que la situation économique est

très satisfaisante, surtout dans le secteur des services, ce qui provoque une très forte demande de main-d'œuvre dans l'économie privée. Les CFF — comme les PTT d'ailleurs — ne disposent pas de la souplesse nécessaire pour s'adapter rapidement aux lois du marché; nos salaires par exemple ne correspondent actuellement pas à ceux pratiqués dans le secteur privé. D'autre part, les CFF ont une pyramide des âges très défavorable: pour renouveler notre personnel, nous devrions engager 2500 jeunes par année. Or, avec la diminution du nom-