

CFF INFRASTRUCTURE MAINTENANCE

Réorganisation NORS freinée grâce au SEV

Markus Fischer et Urs Huber
urs.huber@sev-online.ch

La revendication du SEV: on ne peut pas continuer ainsi avec NORS, le «Nouveau modèle d'organisation de la région sud» à CFF Infrastructure Maintenance! Après que le SEV eut indiqué au chef de la division Infra Jacques Boschung les énormes problèmes que le projet pilote amène au niveau de l'organisation et du personnel, pour lui également la chose est claire: il n'est pas possible de continuer sur cette lancée!

Tous les jours c'est le chaos sur les chantiers et pour la répartition du personnel. Il y a constamment des changements à court terme dans les engagements. Et encore et toujours des tâches dans le vide. Les choses ne s'améliorent pas. Ce sont les conséquences du projet pilote NORS qui a débuté le 1er janvier 2019, malgré les réticences du SEV.

Déjà vers la fin de l'été 2018, lors de la présentation du projet NORS par les CFF aux partenaires sociaux, le SEV était extrêmement sceptique et a fait toute une liste de questions et de problèmes auxquels il n'a pas reçu beaucoup de réponses satisfaisantes. Il a fait part de ses doutes en septembre 2018 dans un SEV-Info intitulée «NORS: un projet pilote avec beaucoup d'interrogations». Il craignait en particulier l'anéantissement des structures actuelles des teams. Le SEV a alors insisté sur le fait que le projet pilote n'était pas une duperie mais qu'il devait être suspendu ou corrigé.

En avril 2019, le journal SEV publiait un article qui clamait: «Faux départ pour NORS». Le SEV a alors réussi à obtenir qu'aucune autre région ne soit concernée par le projet avant 2021. Il y a eu de premières corrections, mais la grande question était toujours: est-il possible d'améliorer NORS afin que le personnel puisse de nouveau travailler correctement? «Après 11 mois avec NORS nous constatons que le chaos reste au programme», dénonce le secrétaire syndical Urs Huber qui dirige le team CFF Infrastructure au SEV, et qui a suivi le projet NORS d'un oeil attentif et critique dès le début. «Dans la répartition et les bureaux, le personnel est tout le temps sous pression et dehors, les collègues se désespèrent ou se résignent face au chaos. NORS présente clairement une erreur de conception.»



Le SEV a signifié aux CFF le destin de NORS.

NORS est un virus

Le SEV a réussi à présenter toute l'ampleur du problème à la direction de la division au moyen d'innombrables exemples et à démontrer que ce projet fonctionne actuellement encore beaucoup trop mal. A la fin novembre, le SEV en a résumé les lacunes dans un SEV-Info:

- Pour la région sud, le SEV exige des corrections massives. En particulier les teams doivent de nouveau fonctionner selon les anciennes bases.
- La répartition et la planification doivent être

stabilisées et refonctionner sur le long terme.

- Aux postes charnières, il faut absolument avoir des gens qui connaissent la matière.
- Aux fonctions-clé dans tous les domaines, il est impératif de maintenir le personnel existant et expérimenté.

«Les responsables doivent cesser de lancer de la poudre aux yeux», souligne Urs Huber. «Pour sortir de cette pagaille qu'est NORS, il faut avoir les bonnes personnes aux bons endroits. Occupez-vous des gens au lieu de vous occuper des processus!»

NORS reste un essai pour l'instant

Urs Huber se réjouit que NORS, contrairement à ce qui était planifié par les responsables, ne soit pas véritablement introduit mais qu'il continue en tant que simple projet pilote. «Cela veut dire clairement que NORS ne peut pas être introduit ni poursuivi sous cette forme. Nous remercions le chef de la division Infrastructure pour avoir écouté avec bienveillance le SEV et les collègues, et pour avoir ensuite agi!» déclare Urs Huber, et d'ajouter: «Nous allons continuer d'accompagner et d'observer le projet NORS qui représente une grande charge pour tous. Et nous restons très sceptiques quant au potentiel de bon fonctionnement de NORS.»

NORS est chaotique et doit être examiné radicalement

Urs Huber Le projet NORS à la Maintenance des CFF est difficile à supporter pour toutes les personnes touchées. Beaucoup de collaboratrices et collaborateurs de tous les domaines et tous les niveaux perdent espoir ou se résignent. Ce n'est pas acceptable de travailler dans ces conditions. Bien sûr, il s'agit d'un projet pilote. Mais s'il n'est pas possible de faire des progrès valables durant onze mois de chaos, peut-être faut-il mettre à pied le pilote? Mieux vaut un atterrissage en catastrophe qu'un avion qui s'écrase! Pour le SEV, les points suivants sont importants:

- Le projet NORS est un virus extrêmement dommageable qui ne doit pas contaminer d'autres régions.
- NORS doit rester un projet pilote. Mais dans l'immédiat cela n'apporte aucune amélioration concrète dans la région sud. Pour le SEV, il est clair qu'il faut pouvoir compter sur des structures de teams solides, et que les connaissances techniques sont plus importantes que les outils électroniques car il ne sert à rien d'avoir les outils si on ne connaît pas le métier. Il faut donc maintenir le savoir-faire à tout prix!
- Et il ne faut pas oublier: une solution spécifique et valable est nécessaire pour les problèmes provoqués par une région bilingue.

Il faut agir vite! Le projet NORS en soi ne nous intéresse pas, ce qui nous intéresse c'est le bien-être et l'avenir du personnel, et donc aussi de l'organisation.



CCT SWISSPORT

La direction quitte la table des négociations

SEV La dernière séance de négociations CCT, qui avait lieu le lundi 2 décembre, s'est terminée par un coup de théâtre! La direction de Swissport a quitté la table, laissant la délégation syndicale en plan. La communication de la direction qui a suivi ne reflète pas la réalité, sème la confusion et laisse entendre que la délégation syndicale est responsable du blocage.

Pourtant, voyant les discussions s'enliser, la délégation syndicale avait proposé de saisir la Chambre des relations collectives de travail (CRCT) conjointement avec la direction, dispositif gratuit et prévu par la CCT. Elle a également proposé de maintenir la CCT pendant trois mois pour laisser le temps de rediscuter. Elle a même proposé de faire une Assemblée générale com-

mune avec la direction pour que chacune des parties puisse expliquer son point de vue aux employé-e-s de Swissport.

La direction est restée inflexible. Elle ne veut pas d'une saisie de la CRCT mais propose une conciliation avec un médiateur privé et payé par les parties. La direction préfère donc payer un médiateur plutôt que de revaloriser les salaires. Elle n'a d'ailleurs jamais voulu entendre parler d'une revalorisation salariale dans la CCT et maintient sa position de la reconduire pour trois ans avec quelques modifications mineures. Malgré les arguments de la délégation syndicale sur les difficultés financières auxquelles font face les employé-e-s de Swissport, telles que la hausse des primes maladie, des loyers, du parking de l'aéroport et l'augmentation de la charge de travail. Pourtant, non seulement les résultats annoncés par Swissport International en septem-

bre sont bons, mais ils vont encore s'améliorer dès 2020 avec la baisse du taux d'imposition des entreprises suisses suite à la réforme RFFA.

Autre point d'insatisfaction, la direction de Swissport n'a jamais daigné entrer en détail sur le cahier de revendications syndical, prétextant qu'il était trop cher et donnant le sentiment à la délégation syndicale que les négociations n'ont jamais véritablement commencé.

A ce stade, la délégation syndicale va suivre le mandat de l'Assemblée générale et saisir seule la CRCT, avec l'espoir d'être enfin entendue. Cela signifie qu'il y aura un vide conventionnel dès le 1er janvier 2020. Il est dès lors important que le personnel se montre solidaire et reste mobilisé.

Pour répondre à toutes vos questions, une permanence syndicale sera ouverte le mardi 10 décembre de 7h à 17h à la salle de presse de l'aéroport. On vous y attend tous!