



Offre exclusive pour membres du VSLF.

50% de rabais sur les primes de protection juridique

Vous avez la possibilité, en tant que membre du VSLF et personne privée, de conclure la protection juridique globale pour locataire ou propriétaire à des conditions avantageuses!

La protection juridique globale vous assure dans les domaines privé et circulation!

Protection juridique globale pour propriétaires:

Litiges contractuels:

- avec les assurances
- avec le personnel médical et les institutions médicales
- avec les organisateurs de voyages
- avec les fournisseurs et vendeurs
- avec les prestataires de services
- avec les artisans

Litiges non contractuels:

- avec les assurances
- litiges de droit privé avec les voisins
- avec les propriétaires par étage concernant les charges et frais communs de l'immeuble assuré
- lors d'expropriation de terrains et de restrictions étatiques à la propriété équivalent à une expropriation
- lorsqu'une opposition pour la sauvegarde de ses intérêts doit être formée contre une demande d'autorisation de construire d'un voisin
- prétentions civiles extra-contractuelles pour dommages matériels et corporels
- défense en procédure pénale et administrative
- conseils juridiques en droit de la famille et des successions

Protection juridique globale pour locataires:

Litiges contractuels:

- avec les assurances
- avec le personnel médical et les institutions médicales
- avec les organisateurs de voyages
- avec les fournisseurs, vendeurs et artisans
- avec les prestataires de services
- avec le bailleur de l'appartement y compris garage

Litiges non contractuels:

- avec les assurances
- prétentions civiles extra-contractuelles pour dommages matériels et corporels
- défense en procédure pénale et administrative
- conseils juridiques en droit de la famille et des successions



A company of the Allianz Group

Sont valables les Conditions Générales, actuellement CG 2006 (la protection juridique en rapport avec l'exercice de votre profession de mécanicien de locomotive est garantie exclusivement par la couverture de base du VSLF).

Inscription: Je suis membre du VSLF et conclue la protection juridique globale pour:

Locataire Familiale <input type="checkbox"/>	Fr. 191.65 au lieu de Fr. 383.30	Propriétaire Familiale <input type="checkbox"/>	Fr. 252.00 au lieu de Fr. 504.00
Locataire Individuelle <input type="checkbox"/>	Fr. 160.15 au lieu de Fr. 320.30	Propriétaire Individuelle <input type="checkbox"/>	Fr. 220.50 au lieu de Fr. 441.00

Durée du contrat: 1 année, avec renouvellement annuel tacite s'il n'est pas résilié 3 mois avant l'échéance.
 Paiement: annuel à l'avance

Valable dès: _____ (au plus tôt 1 jour après la réception par la CAP)

Nom/prénom: _____ Date de naissance: _____

Rue: _____ No postal/lieu: _____

Téléphone: _____ Tél. mobile: _____

No de cadastre: _____ Date d'adhésion: _____

Membre n°.: _____ Signature: _____

Lieu, date: _____

Envoyer à: CAP Protection Juridique, Affaires spéciales, Badenerstrasse 694, 8048 Zurich, tél.: 058 358 09 09

Editorial

Hubert Giger, Président VSLF YT

Chers membres,

La nouvelle équipe du comité du VSLF est maintenant au travail depuis six mois. En ce moment, toutes les affaires, également celles des entreprises de transports concessionnaires, sont dominées par le CCT résilié des CFF. Daniel Ruf, notre chef des négociations CCT, nous rapporte dans ce Locofolio l'état des négociations à la mi-octobre; et sur Internet, nous vous informerons régulièrement des résultats actuels.

En ce moment dans la presse, on peut souvent lire qu'il faudrait freiner la croissance économique en Suisse; les choses vont presque trop bien. Le nombre de chômeurs baisse dans presque tous les domaines et les carnets de commandes sont pleins. Dans cette perspective, les augmentations de salaire de 4 pour cent réclamées par les syndicats semblent plausibles et justifiées. Au cours des dernières années, même les employeurs ont serré la ceinture, afin de maintenir les exploitations en vie; aux chemins de fer aussi. Nous nous souvenons encore très bien de notre renonciation à une augmentation de salaire, à la semaine de 39 heures chère payée et à la semaine de 40 heures gratuite, aux CFF. On est en droit de demander pourquoi les syndicats des CFF n'exigent qu'un CCT équivalent et non pas un meilleur. Les chiffres des CFF sont – également grâce à une énorme augmentation de la productivité à la base – meilleurs que jamais.

Les CFF ont résilié le CCT. Nous espérons que jusqu'à la fin de l'année on nous remette «les locaux rangés et nettoyés», c'est-à-dire que les comptes de temps sont à compenser (diminuer) selon le CCT en vigueur. Nous, mécaniciens de loc, nous nous sommes toujours conformés au CCT et nous en attendons d'un employeur qui, selon sa propre publicité, est le meilleur de Suisse.

La grève des pilotes régionaux de chez Swiss à la fin septembre a été considérée avec compréhension par la population. Le VSLF n'acceptera pas non plus de la part de CFF les traitements inégaux internes au trust, résultant du CCT BLS, ceci dans l'intérêt des chemins de fer. A la longue, un trust ne peut pas être dirigé avec des tensions internes. A la base, il règne une certaine insécurité ou

même de la peur. Comment cela va-t-il continuer, si un nouveau CCT ne voit pas le jour? Il est indubitable que tous les cheminots, aussi bien les CFF que les syndicats, ambitionnent un nouveau CCT. Toutefois, nous nous demandons pourquoi les négociations du CCT ont été interrompues pour une pause de deux mois durant les vacances d'été alors que l'on était pressé par le temps et que les CFF mettent continuellement l'accent sur l'importance du CCT relativement à la compétitivité. Le résultat des négociations est-il si prévisible que d'autres rencontres pour les négociations soient superflues? Ou est-ce que les résultats et donc la conclusion des négociations du 28 novembre 2006 sont déjà si clairement définis qu'il ne reste plus qu'à attendre tranquillement la fin de l'automne? Comme d'après Monsieur Wittwer, chef CCT des CFF, le CCT actuel n'entre pas en ligne de compte dans les négociations, il nous semble un peu bizarre que les périodes des vacances d'été et des week-ends soient des moments tabous, durant lesquelles on ne peut pas négocier. Il est d'autant plus étonnant que dans le même élan, on rogne sur les allocations du personnel travaillant irrégulièrement, pour la raison que celles-ci ne sont plus actuelles. Ce n'est en tout cas pas à cause de nous. Car nous sommes prêts à négocier durant nos week-ends, pendant nos vacances ou même pendant la nuit; nous y sommes accoutumés. Et pour le cas où nous ne devrions pas tomber d'accord jusqu'à la fin novembre, ce que bien évidemment nous n'espérons pas, réservons donc déjà la veillée de la Saint-Sylvestre, de nombreux bureaux seront certainement disponibles.

Malgré le fardeau moral découlant du CCT résilié et de l'incertitude sur les nouvelles conditions de travail, je souhaite à tous les cheminots des tours de service sans incidents.

Avec mes salutations amicales
 Hubert Giger
 Président du VSLF

Jusqu'à
26,7% de rabais



Notre nouvelle entrée principale pour les membres du VSLF.

L'assurance collective online de la CPT: www.vslf.kpt.ch

Nous accordons aux membres du VSLF et aux membres de leur famille **jusqu'à 26,7% de rabais sur les assurances complémentaires**. En font partie l'assurance des frais d'hospitalisation ainsi que l'assurance des soins Plus (limite d'âge d'entrée: 70 ans). Autres avantages: Archives online sans papier continuellement à jour ■ La plus grande **sécurité** possible ■ Interface **simple** à utiliser ■ **Polices et informations** disponibles en permanence – dans le monde entier ■ **Avis par SMS ou par courriel**. Quand passez-vous au canal online? Informez-vous maintenant sur www.vslf.kpt.ch et calculez votre potentiel d'économie de prime personnel.



Résiliation CCT des CFF

Hubert Giger; Président VSLF YT

Remarques concernant la lettre de résiliation du CCT CFF au VSLF du 31 mars 2006.

Dans le deuxième paragraphe de la lettre, on laisse entendre que nous aurions signé le CCT BLS. Ce n'est naturellement pas le cas. Il semble que les responsables des CFF aient volontairement ignoré que c'est justement en raison des conditions d'engagements plus favorables «pour la productivité et les coûts» que le VSLF n'a pas signé le CCT BLS.

Déjà à ce moment-là, les conséquences d'une signature pour le CCT BLS étaient évidentes.

Au vu des conditions de travail inférieures du personnel travaillant irrégulièrement, il était à prévoir que les CFF exigeraient les mêmes conditions que pour le CCT BLS signé par les autres partenaires sociaux de la communauté de négociation.

Mais nous attendons des CFF qu'ils respectent notre décision et que leurs communications soient correctes, aussi bien dans les communiqués de presse, que dans le journal des CFF ou dans les lettres qui nous sont adressées. Nous sommes un partenaire de négociation et nous avons donc les mêmes droits.

Évidemment, le VSLF était déçu que les partenaires de la communauté de négociation aient cédés à la pression politique et signé le contrat sans nous, en allant ainsi à l'encontre de l'accord d'unanimité. Mais le VSLF ne peut et ne se permettra pas de vendre ses membres. Même le CCT BLS n'est pas éternel. Dans le troisième paragraphe, il est fait mention des objectifs du nouveau CCT: «Les points essentiels, nous les voyons dans la flexibilité du temps de travail et dans le domaine des indemnités.»

Il est inutile de se demander qui devra payer l'addition du nouveau CCT. Le personnel travaillant irrégulièrement ou autrement dit, les cheminots qui se trouvent au front. Pour le CCT des CFF également, le VSLF est prêt à se donner à fond pour les chemi-

CCT CFF 2007

Daniel Ruf; Chef CCT VSLF YT



Après plusieurs rondes de négociations, les parties contractantes ont pu enfin tomber d'accord sur un calendrier. Les différents thèmes ont été classés d'après leur degré de complexité et de potentialité conflictuelle, en traitant d'abord les thèmes susceptibles de trouver le plus rapidement possible un accord. Dans ces négociations, les principaux points du CCT sont les suivants:

- Indemnités + règlementation de frais, en particulier les indemnités de résidence, de nuit, de dimanche, service irrégulier.
- Réélection de la CoPe, professionnalisation.
- Social: renoncement à noter le temps, travail à temps partiel, congé de paternité, congé de perfectionnement de nature syndicale, congé parental, autonomie des services
- accessoires.
- Lieu de travail/ région, travail hors résidence.
- Salaire: garantie de salaire, ANP, salaire continuant à être payé, salaire initial plus bas que la valeur minimale
- Temps de travail + jours libres, valeurs limites/temps supplémentaire, règles de temps de travail selon le domaine (y compris vacances, délai de notification, temps de travail minimum).
- Majorations du temps de travail de nuit,
- majorations de temps tunnel.
- NOA.
- Devoir de paix absolue.

Etant donné que, pour aucun de ces sujets, ces négociations n'ont encore abouti et que les idées sont fort divergentes, il semble que ce soit bien amiteux de conclure le calendrier CCT d'ici la fin novembre. La communauté de négociation ne va cependant pas déborder de sa position d'obtenir un CCT 2007 équivalent. Dès que nous disposerons de résultats de négociation concrets, nous ferons

Kündigung des GAV SBB

Sehr geehrter Herr Giger

Der Druck auf die SBB hat zugenommen, die Ereignisse in den letzten Monaten zeigen dies deutlich. Unter diesem Aspekt haben wir beim Abschluss des GAV im Jahr 2004 entschieden, die Vertragsdauer auf zwei Jahre zu beschränken.

Im Sommer 2005 sind die Verhandlungen über die Zulagen und die Spesen gescheitert.

Fast zeitgleich haben Sie mit der BLS, die uns direkt konkurrenziert, einen GAV abgeschlossen, der Anstellungsbedingungen beinhaltet, die sich insgesamt günstiger auf die Produktivität und die Kosten auswirken.

Wir haben Ihnen am 17. Januar 2006 unsere Forderungen für neue Anstellungsbedingungen vorgelegt. Im Kern fordern wir gleich lange Spiess im Wettbewerb mit anderen Bahnen und der Industrie. Branchenübliche Anstellungsbedingungen sind zwingend nötig, um die Wettbewerbsfähigkeit der SBB nachhaltig zu stärken. Schwerpunkte sehen wir in der Arbeitszeitflexibilisierung und im Bereich der Zulagen.

Die Verhandlungsgemeinschaft hat uns am 10. Februar 2006 ihre Forderungen präsentiert: Sie wollen einen mindestens gleichwertigen GAV ohne Differenzierungen, keine Änderung in der Arbeitszeit und keinen Einkommensverlust. Zudem darf aus Ihrer Sicht der Kündigungsschutz aus wirtschaftlichen Gründen nicht in Frage gestellt werden.

Die bisherigen Gespräche mit Ihnen haben uns gezeigt, dass ernsthafte Verhandlungen über wettbewerbsfähige Anstellungsbedingungen mit ungekündigtem GAV nicht möglich sind.

Aus diesen Gründen kündigen wir hiermit den GAV SBB auf den 31. Dezember 2006.

Wir setzen uns mit Ihnen für die Aufnahme der Verhandlungen in Verbindung.

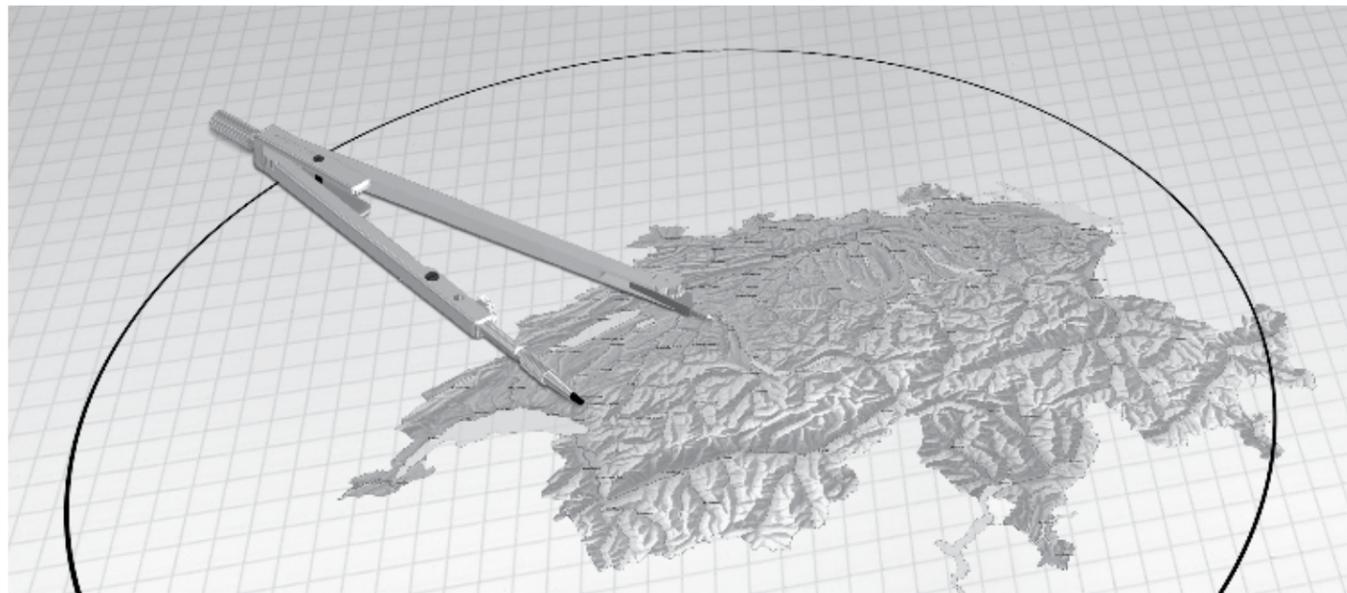
Freundliche Grüsse

Dr. Benedikt Weibel
Vorsitzender
der Geschäftsleitung SBB

Hannes Wittwer
Leiter Personal
Mitglied der Geschäftsleitung SBB

Une pointe de compas décide d'une mutation

Thomas Jacquart; Comité Section Berne YT



Le problème de sureffectif du personnel vu par un mécanicien de locomotive du dépôt de Berne.

Régulièrement, les mécaniciens de loc sont amenés à endurer assez péniblement l'exercice de l'autorité de la part de nos supérieurs. Il en est donc allé ainsi le 2 mars 2006, lors de la séance d'information sur le sujet «sureffectif de mécaniciens de loc au dépôt de Berne». Au moyen d'une communication à sens unique, il nous a été annoncé que d'après une théorie mathématique, il y avait 45 mécaniciens de loc en trop. La solution avancée a tout de suite été de muter les mécaniciens de loc vers d'autres lieux de service. Mais est-ce que la théorie et la réalité se rejoignent? Au cours de la présentation déjà, ceci a été fortement mis en doute par les mécaniciens présents. Trop de prestations non fixées ont été omises dans ce calcul. Une partie du département de planification du personnel a calculé qu'il y avait un excédent de 45 mécaniciens de loc, alors que peu de temps avant, une autre partie recrutait encore 12 aspirants pour leur formation, bien qu'une pléthore de mécaniciens de locomotive était à prévoir. Est-ce qu'à ce moment-là, un certain nombre de mécaniciens n'ont pas déjà été «dissimulés» dans des projets divers? Toutes les personnes responsables se doivent de proposer des solutions acceptables à l'égard des mécaniciens de loc. En raison de la situation soi-disant «brûlante», un exercice de pompiers a eu lieu. Au fil des nombreuses heures d'élaboration qui ont été nécessaires afin de créer les coûteuses brochures sur papier brillant, les principes de base sont tombés

aux oubliettes. La collaboration, l'estime, le perfectionnement, tout cela n'avait plus d'importance. Les mécaniciens de loc ont cru les allégations des supérieurs qui ont prétendu que l'on pouvait compter sur eux pour trouver de bonnes solutions, qui remporteraient l'agrément de tous. Lorsque des doutes sont survenus, ils ont été vivement écartés comme étant irréalistes. Tout d'abord, les mécaniciens de loc ont été appelés chez le CLP, certains pendant leurs congés, d'autres durant l'exercice de leur service ou à très court terme. Là, seules les mesures du changement d'affectation leur ont été notifiées. Au cours d'une interview digne de «méthodes d'interrogatoire», les mécaniciens de loc, après avoir appris cette nouvelle désastreuse, ont été interrogés par le CLP quant à leur situation professionnelle et privée. Les déclarations des mécaniciens de loc ont été maintes fois remises en question par leurs supérieurs qui ont essayé, en les interrogeant sur des détails intimes, de dévaluer leurs réponses en les établissant comme étant secondaires en tant que critères de changements d'affectation. Les personnes responsables se sont-elles rendu compte que leur comportement rappelait celui de l'éléphant dans le magasin de porcelaine? La sommation de M. Hofstetter, demandant aux partenaires sociaux d'établir une liste de rang, a été satisfaite immédiatement et la liste réalisée. Au premier plan, il y avait l'espoir que l'on tiendrait compte des années de travail du personnel au sein des CFF. On a essayé de contourner élégamment des problèmes auxquels on pouvait s'attendre,

pris la carte géographique, planté la pointe d'un compas, fait un cercle, et hop! le problème de changement d'affectation du personnel était résolu. De l'ensemble des critères de mutations (liste de rang), un élément a été biffé de manière arbitraire, une pointe de compas a permis de décider du changement d'affectation, et a annulé par-là même la liste de rang qui avait été élaborée minutieusement. Même les oppositions véhémentes et immédiates du comité du VSLF de la section de Berne sont restées lettre morte.

Lors d'un second entretien, la décision a été annoncée aux mécaniciens de loc comme étant définitive. De façon non professionnelle, un dialogue a été rendu impossible, en se tenant strictement à cette décision. La mutation a dû être acceptée par une signature immédiate. La communication ouverte, le dialogue, la reconnaissance des contributions individuelles... tout cela n'était plus que des mots sur un prospectus au beau papier brillant.

En tant que mécanicien concerné, je me suis posé la question suivante: n'y a-t-il vraiment que cette solution-là qui soit envisageable? Est-il possible qu'une petite pointe de compas décide de tout? Est-ce que l'ensemble de la collectivité a été aveuglé? En considérant tout cela à la lumière du jour, avec les yeux ouverts, il me déplait d'accepter une logique qui reconnaît qu'en tant que spécialiste NBS, mécanicien pour les tests ETCS, ETCS-Hotline et mécanicien de loc flexible, je devrais mettre toutes mes connaissances techniques chèrement acquises au service d'une voie de garage du dépôt de Payerne...

et cela du seul fait d'une petite pointe de compas. Même d'un point de vue gestionnaire, Payerne n'est pas le lieu où toutes ces connaissances techniques peuvent être mises en pratique de manière optimale. Il reste à découvrir à quel point c'est simple et significatif, pour la sécurité, de devoir travailler dans un dépôt dont on ne maîtrise pas la langue. Comme je ne suis pas le seul mécanicien de loc à posséder ces connaissances techniques, cela m'a rendu songeur de constater de quelle manière insouciant et négligente les CFF anéantissent à grands coups de marteau des connaissances indispensables chèrement acquises, ainsi que tout un potentiel de compétences.

Qu'est-ce qui force aussi irrévocablement l'acceptation de la pointe de compas? Tous les mécaniciens de loc ont été extrêmement déstabilisés par cette façon d'agir. Il en a découlé une pression nous contraignant à accepter le changement d'affectation tel qu'il nous a été présenté. Les objections, les protestations et les propositions de solutions alternatives ont été considérées sans objet. Malgré les affirmations des CFF lors du traitement des critères de mutation, qui assurent de ne créer aucun précédent, il se trouve qu'il y a en ce moment quelques décisions individuelles possibles. «Tout le monde sera logé à la même enseigne... (Et certains encore plus que d'autres)». Est-ce que la pointe de compas a vraiment été plantée en reconsidérant toutes les conséquences? Il en découle d'énormes coûts pour chaque mécanicien de loc à muter. Instructions de tronçons et de machines, indemnités de temps de route, connaissances inemployées, paiement de diverses indemnités. Une déclaration précise de la part des CFF affirme cependant qu'il est moins onéreux d'opérer des changements d'affectation du personnel que des changements de prestations. Une erreur de raisonnement grossière, également du point de vue de la gestion d'entreprise... Il n'est pas pensable que prestation = chose, soit plus chère et ait plus de valeur que l'être humain.

N'existe-t-il donc pas d'autre moyen de clarification, que de déléguer et de faire exécuter les dispositions unilatérales vers le bas?

L'exécution des mutations touche à son terme, les derniers mécaniciens vont bientôt commencer leur travail sur le lieu de la nouvelle affectation.

Que reste-t-il...? La mission qui a été déléguée vers le bas a été exécutée à la complète satisfaction de la direction des CFF et – si l'on prête l'oreille aux fabricants de rumeurs – elle a été récompensée financièrement.

Pour le personnel transféré, les choses vont se calmer, avec le temps la situation reprendra son cours normal... la frustration adoucira la susceptibilité causée par l'exercice du pouvoir... mais pendant longtemps encore, on nagera en eaux troubles.

Situation du personnel de la filiale Est

Karl Bischofberger; Répartiteur de la filiale Est

La déplaisante histoire de la situation du personnel des mécaniciens de loc de la filiale Est

Comme tous le savent: c'est presque un jeu quotidien, qui se répète continuellement chez les répartiteurs de la filiale Est. La recherche de mécaniciens de loc volontaires, à qui nous téléphonons (que nous importunons) lors d'un jour de congé pour leur demander de renoncer à un ou plusieurs jours de repos, parce que nous avons encore beaucoup, beaucoup de tour de services à répartir. Nous autres répartiteurs, nous sommes toujours consolés par la direction comme quoi la facture comptable des besoins pour l'entreprise est réglée (mais le papier se laisse écrire et il peut aussi y avoir des erreurs de facturation).

Toutefois, avant de commencer à me lamenter avec un exemple classique, je désire à cette occasion et au nom de tous les répartiteurs, remercier très sincèrement tous les mécaniciens/ennes de loc pour toutes les interventions supplémentaires spontanées. Il ne va pas de soi qu'un si grand nombre de trajets supplémentaires puissent toujours être exécutés. Évidemment, nous sommes en plein dans les vacances d'automne, mais la situation du personnel est vraiment déplorable.

Quelques exemples de week-ends durant lesquels il nous manquait toujours 20-35 mécaniciens de loc. Il manquait durant les week-ends:

- Samedi, 30.09.06: 36 tours non répartis pour cause d'interruption de ligne (21 prestations supplémentaires)
- Samedi, 07.10.06: 25 tours non répartis

(diverses prestations supplémentaires interruption de ligne etc.)

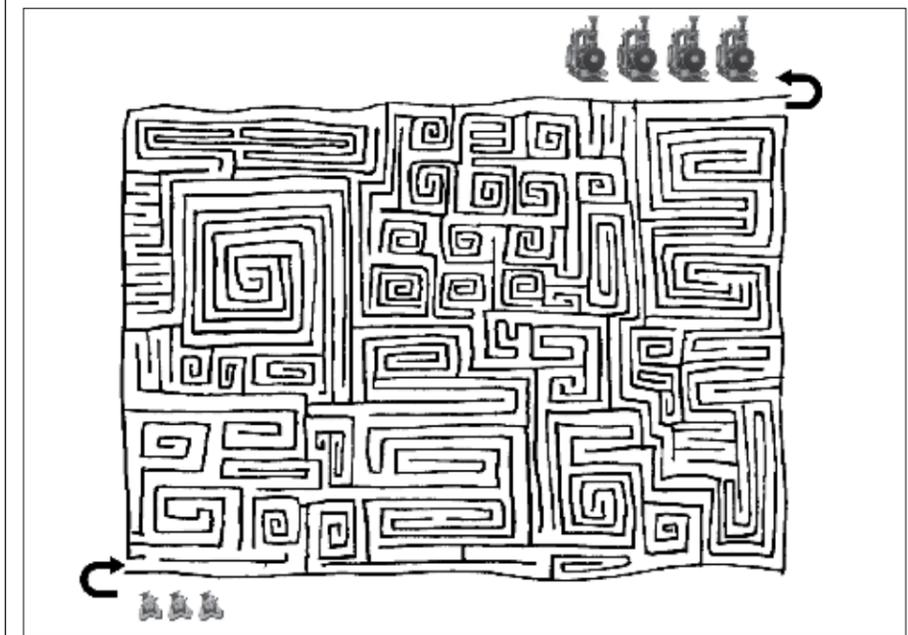
- Dimanche, 08.10.06: 34 tours non répartis à cause de l'interruption de ligne Bubikon-Rüti, sauf le service de navette (Doublement du S5)

Nous recherchons quotidiennement et tout au long de l'année, des mécaniciens de loc volontaires qui nous aident à ce que le chemin de fer fonctionne. Différentes occasions aggravent davantage encore cette situation: début des vacances scolaires à Zurich; journalièrement 2 Hotline DTZ; 2 courses d'essai DTZ; courses d'essai Bombardier; 2 prestations pour l'OLMA; instructions des mécaniciens de Winterthur et Schaffhouse (1x par jour 10 hommes, chacun 6 jours); pour le rallongement S16 vers Thayngen; 2 prestations [VP15] à partir de Zurich 10759 Coire 10790 Zurich, bien que nous ayons un rythme de demi-heure vers Coire, etc. etc.

À partir du changement d'horaire, par exemple, le TGV circule comme train de matériel vide de Zurich à Berne et une composition avec des voitures suit à distance jusqu'à Berne - probablement parce que nous avons trop de mécaniciens de loc.

Vous voyez, nous ne sortons pas de la misère du personnel. En 2008 aura lieu l'Euro 2008, comment et d'où nous obtiendrons du personnel, Dieu seul le sait. Peut-être que la classe d'étudiants prévue nous sortira de cette misère? Ou alors, avez-vous des informations indiquant où et quand seront formés des mécaniciens de loc? Moi pas!

Un des répartiteurs de la filiale Est vous salue.



Répercussion de fonction 15

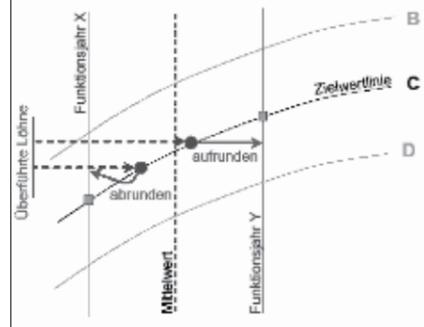
Daniel Ruf; Chef «Vision 2010» VSLF YT

Lors de la rencontre du 28 septembre 2006 avec la direction Operating (Ph. Gaude-ron) et le responsable ZF (W. Hofstetter), il a été question de l'introduction du 15ème échelon de fonction comme convenu dans le projet Vision 2010. Les CFF avait planifié une répartition proportionnelle très rigide de tous les EF dans les dépôts concernés. Le VSLF a toujours considéré cette solution comme problématique car en fonction des départs naturels cela pourrait déboucher sur des déséquilibres entre certains dépôts. En effet il y a de fortes chances pour que dans un dépôt, un mécanicien plus jeune atteigne le 15ème EF alors que dans un autre dépôt, un mécanicien plus ancien soit toujours en 14ème. La proposition faite en son temps par le VSLF de procéder en fonction d'une liste de rang nationale qui aurait pour but de promouvoir chaque fois le mécanicien le plus âgé en service permettrait d'éviter ce problème et les injustices qui en découlent. Lors de la première répartition qui aura lieu au début 2007, l'EF 15 sera réparti à raison de 25% dans les dépôts retenus, conformément à la répartition choisie par les CFF et avec l'accord de la SEV et de transfair. Le VSLF a du se résoudre à contre cœur à accepter cette étude de base afin de ne pas retarder la nomination des premiers mécaniciens en EF 15. Suite à l'intervention du VSLF, la suite de la procédure sera réétudiée dans le cadre d'un groupe de travail.

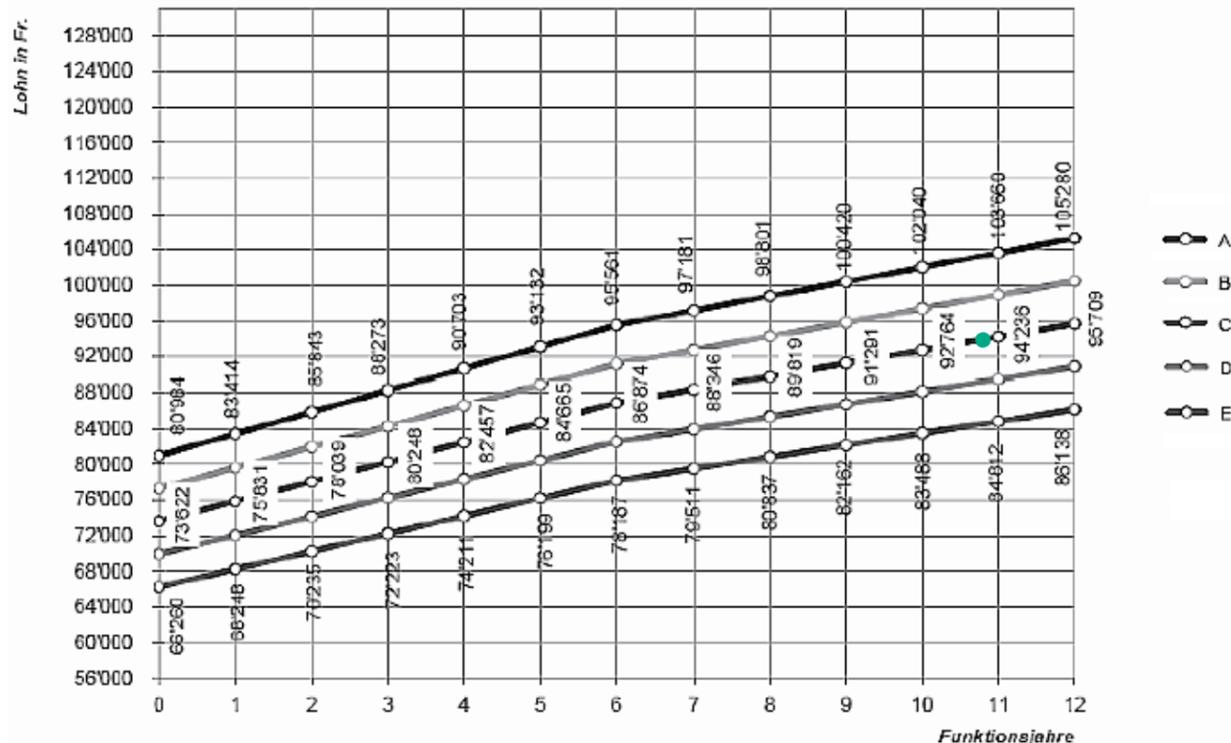
Répercussion de fonction 15 sur le salaire

- Tous les mécaniciens de l'échelon de fonction 15 reçoivent 2'000 francs de salaire annuel supplémentaires.
- Le forfait de travaux accessoires de 800 minutes est supprimé.
- Les dirigeants des groupes spéciaux continuent à recevoir 200 minutes au lieu de 1'000.
- Les mécaniciens concernés ne participeront pas aux éventuelles mesures salariales 2007.
- La perte du travail accessoire représente un montant d'environ 610 francs.
- Les mécaniciens de loc de l'EF 15 seront transférés, avec leur salaire, dans la plage salariale 15 et reçoivent ainsi un nouveau but salarial. La première mise au point aura lieu en juin 2008.
- En règle générale, les années de fonction sont prises en considération lors d'une nouvelle fixation de salaire. Mais comme les discussions salariales n'ont pas lieu, le règlement des années de fonction se fera de la même manière que lors du transfert dans le nouveau système salarial de

Texte d'application des revenus 2005: Pour le transfert de salaire au 1.1.2005, il faut déterminer où ce dernier se situe sur la ligne C de valeur finale. S'il atteint la ligne C avant la valeur moyenne entre deux années de fonction, on arrondit les années de fonction vers le bas. Si le salaire se situe près de la valeur moyenne, ou au dessus, le nombre d'années de fonction est arrondi vers le haut. Le nombre d'années de fonction apparaît sur la feuille de paie dès janvier 2005.

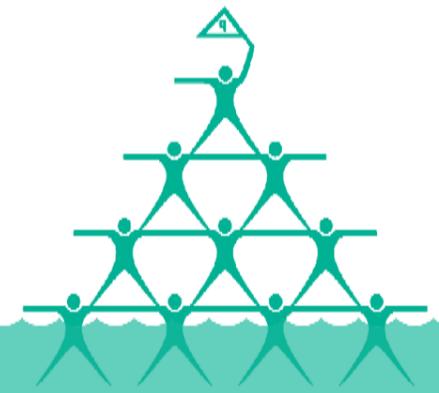


L'application se fait de la même manière qu'en 2005; les mécaniciens de locomotive reçoivent, dès le 01.01.2007, un salaire de CHF ● 93'688.00. Étant donné que ce montant est plus proche de la bande salariale des 11 années de fonction, on créditera par conséquent 11 années (au lieu de dix).



Promoteurs? Prompteurs? Protecteurs?

Ruedi Gfeller; Président section Bâle YT



Nos chers employeurs se sentent souvent mal compris. Ce qui génère des rumeurs absolument involontaires de notre part qui, d'une certaine manière, contiennent une parcelle de vérité. Et ceci force à nouveau les supérieurs à fournir des explications qu'ils sont souvent bien incapables de donner, ou en tout cas difficilement. Les PROMOTEURS n'ont qu'à les agencer! Comment? Qu'est-ce que cela signifie? Diriger quoi, les rumeurs? Le promoteur (lat. pro-movere: faire avancer, suggérer) a deux significations principales: 1.: Une signification économique, et 2.: Une signification biologique.

A priori, je ne rejette pas la signification biologique comme étant absurde ou absolument sans intérêt. Après tout, c'est le promoteur qui désigne la partie de l'ADN, où se trouve le point de départ d'un gène, qui reproduira une copie de l'ADN. Explication simplifiée!

Pourtant, la signification économique nous paraît plus appropriée. De manière générale, on considère que les promoteurs sont des managers et des initiateurs capables d'enthousiasmer et de décider les autres à adhérer aux nouvelles idées qu'ils ont interceptées dans l'entreprise. Dans ce cas, le terme de «prompteur» (souffleur) ne serait-il pas plus approprié? On «souffle» certaines choses aux promoteurs et ils doivent les transmettre, c'est-à-dire les vendre! Donc, ceci explique le choix du mot «prompteur» (angl.: «Souffleur», lat.: résolu, disposé à). Cela passe par tous les niveaux hiérarchiques d'une entreprise. Le management – plus spécifiquement le manager lui-même – a une idée et la transmet à son bras droit. Il va de soi que ce dernier n'est pas difficile à convaincre. A partir de là, l'idée fait son chemin vers les degrés inférieurs où, à chaque niveau de direction, il faut informer et convaincre davantage d'intervenants. C'est au plus tard à ce moment-là qu'il est pour un nouveau projet de formation des cadres. Quel est le déroulement qui nous amène à saisir, comprendre et retransmettre? On nous transmet 100%, nous saisissons 50% (pas parce que nous sommes nuls!) et nous sommes capables de retransmettre 25%. Pourquoi en serait-il autrement dans le cas présent? Nous, en tant qu'exécutants des basses sphères, il ne nous reste en fin de compte plus que des questions.

Généralement, les CFF ne sont, sinon, pas avares pour informer sur leurs projets; ici, ils n'ont rien fait au sujet des promoteurs. Qui s'étonne de termes tels que «indicateur» et «méthodes de police secrète»? Les promos ont-elles comme objectif, après-coup,

de relativiser une méfiance naissante? Il y a longtemps que cela aurait dû être fait. Dans l'optique des promoteurs, nous sommes des opposants = brève explication: Ce sont des personnes qui retardent les processus d'innovation et de transformation. Autrement dit, cela signifie que ce sont des personnes qui sont contre tout nouveau processus. Est-ce exact? L'entreprise a-t-elle engagé un tel nombre d'opposants ou bien sommes-nous devenus ainsi en raison des différents incidents antérieurs?

Les buts et les objectifs des performances des promoteurs, du point de vue des CFF:

- Augmentation de l'efficacité: from good to great! De bien à exceptionnelle! Remarquons ici qu'en ce moment, nos performances ne sont que bonnes!
- Soutenir les processus de modification des chantiers OP. Note: si les promoteurs peuvent réaliser leur tâche de façon sérieuse, il y aura davantage de chantiers!
- Obtention de la nouvelle culture OP/ESPRIT. Note: les coups de coude réciproques ne nous avancent pas tellement!

Quels sont les rôles typiques des promoteurs?

- Ils font la promotion de produits, persuadent des gens et les gagnent à leur cause. Dans notre cas, produits = objectifs d'entreprise.
- Ils donnent l'impression de diffuser des informations et de promouvoir les ventes.
- Ils doivent persuader du pourquoi et démontrer le comment.
- Ils devraient conseiller par leurs actes! Comme facteur de succès, l'homme doit être là et c'est ainsi que les problèmes commencent vraiment.

Rôles des promoteurs tels que les CFF aimeraient les avoir:

- Donneur et/ou receveur d'infos.
- Détecteur: écouter - évaluer - faire circuler. Angl.: listen - consider - gossip.
- Ambassadeur pour donner des exemp-

- les positifs. Il devrait les transmettre de manière crédible et appropriée. Penseur marginal!? Est-ce que les CFF engagent vraiment des penseurs marginaux? Présentez les arguments contraires! Initiateur: propositions directes à la hiérarchie. Procéder avec habileté et rester attentif lors de la mise en pratique.

Quel est le genre de promoteur prévu? Choisissons-en un!

Le promoteur de pouvoir? Hiérarchiquement, nous sommes au niveau des exécutants. Le promoteur de pouvoir devrait être capable de sanctionner les opposants et de soutenir les innovateurs potentiels. Le promoteur qualifié? Hiérarchiquement, ce n'est pas une position essentielle, par contre ses qualifications le sont! Le promoteur de processus? Il a de bonnes connaissances du point de vue de la structure d'organisation. De ce fait, il connaît les contacts et les relations des différents niveaux. Le promoteur de relations? Il dispose d'un large réseau de contacts personnels et entretient des relations amicales avec la grande majorité, dans l'entreprise.

Les lecteurs bienveillants vont certainement penser que le rédacteur n'a aucune idée de ce qu'il raconte. Peut-être, mais peut-être pas. Peut-être que le but des promoteurs est tout autre. Faites-vous votre propre opinion, mais ne faites pas courir trop de rumeurs! C'est pourquoi je qualifie les promoteurs de protecteurs. Ils exercent un peu la fonction de protection envers les autres. De cette façon, on peut mieux se préparer aux questions acerbes, si d'aventure des idées douteuses devaient à nouveau être appliquées, lesquelles provoqueraient inévitablement des remous au sein du personnel.

Et finalement, ceci: Qu'est ce qu'un bon produit? Un produit qui, de par son apparence et sa fonction, nécessite une campagne pour qu'il puisse être saisi et compris? Ou alors est-ce plutôt un produit qui se vend en faisant de la propagande de

Salut,

Je suis ton nouvel agenda VSLF. Le look de mes deux prédécesseurs était un peu démodé et n'était plus approprié à l'image nouvelle, dynamique et pleine d'allant du VSLF. C'est pourquoi on m'a pourvu d'un nouveau costume. Chaque année, je vous ferai la surprise d'une nouvelle tenue. Peut-être deviendrai-je même un objet de collection. Je ne suis disponible que dans un seul modèle. Le classeur au contenu perforé n'existe plus. J'espère que vous n'en serez pas trop déçu. Le contenu de l'agenda correspond à mes deux prédécesseurs. Vous me trouverez début novembre dans vos boîtes aux lettres. Si je devais plaire à quelqu'un au point qu'il désire un deuxième exemplaire, il est possible de me commander sur www.vslf.com. À tous, je souhaite une bonne année pleine de succès et sans accidents, en ma compagnie.

Ton agenda VSLF



La police et les mécaniciens

Lettre de Walter Hofstetter, Chef de la conduite des trains CFF YT



Berne, le 9 octobre 2006

Résultats de la discussion avec la police cantonale de Zurich à propos des relations avec le personnel de loc, concernant les incidents relevant de la police dans le trafic ferroviaire

Messieurs,

Par la présente, j'ai le plaisir de vous informer des résultats d'un entretien qui a eu lieu le 3 octobre 2006 avec deux commandants de la police cantonale de Zurich.

Situation initiale

Après l'incendie du CIS 157 le 11 avril 2006 dans le tunnel de Zimmerberg, le mécanicien de loc s'est plaint par le biais du SEV du traitement irrespectueux de la police. En dehors de ce cas concret, les mécaniciens de loc ont très souvent des contacts avec la police à cause d'accidents de personnes. On peut dire que généralement, avec la police cantonale de Zurich, les contacts découlent de tels incidents se passent de manière positive.

CIS 157

Du point de vue de la police, c'est en principe la police de la ville de Zurich qui est responsable pour ce qui concerne le tunnel de Zimmerberg. Dans le cas du CIS 157, il y avait cependant 2 corps de police en action. La police de la ville et la police cantonale. Ceci, car il y avait vraiment un grand risque que la situation dégénère et prenne trop d'ampleur. Si un problème dans le tunnel de Zimmerberg se transforme en gros incident, entraînant des répercussions qui outrepassent les frontières cantonales, c'est la police cantonale qui prend la situation en mains. L'interrogatoire du mécanicien de loc a été fait par la police de la ville.

La police s'excuse si quelque chose n'était pas correct dans ses rapports avec le mécanicien. En fait, plus particulièrement pour la rédaction du protocole, quelqu'un devrait être mis à contribution, afin que ce protocole soit établi en langue italienne pour le mécanicien de loc.

Enquêtes des mécaniciens après les événements (pas seulement CIS)

Dans toutes les situations énumérées plus bas (également lors de la mise au secret), le

mécanicien de loc peut exiger d'être accompagné de quelqu'un lors de l'interrogatoire (par ex. le CLP).

La police doit enquêter sur chaque cas, même lorsque lors d'un suicide la situation semble relativement claire. En fait, lors d'accidents mettant en cause des personnes, le relevé d'empreintes se révèle extrêmement difficile. C'est pourquoi dans de telles situations, la police a besoin des témoignages de toutes les personnes concernées. Il s'agit là plus particulièrement de clarifier si, éventuellement, la participation d'une tierce personne entre en considération. Cette participation doit aussi pouvoir être exclue si des soupçons sont formulés ultérieurement. Lorsque les circonstances sont évidentes, on peut renoncer à effectuer des tests sanguins ou d'urine.

Lors d'incidents, les tests sanguins et/ou d'urine sont faits, avant tout, à décharge du mécanicien de loc (en fait victime). La police part du fait que les examens confirmeront leur hypothèse selon laquelle le mécanicien de loc n'est sous l'influence ni de drogues, ni d'alcool. Ceci devrait en fait être communiqué de la sorte aux mécaniciens par les enquêteurs.

Lors de graves incidents, le ministère public – ici aussi, tout d'abord à décharge du mécanicien – peut décider d'une mise au secret des autres personnes impliquées ou présentes.

Arrêt / autorisation de circulation d'un train après un incident: en principe, c'est le ministère public qui décide du moment auquel un train peut être autorisé à continuer son trajet.

Suite du procédé

Nous instruisons nos cadres (CLP) des conclusions de la discussion. De plus, nous informons ensuite le personnel de loc de manière appropriée. Si à l'avenir, suite à des contacts avec leurs membres, vous deviez faire l'expérience des manières malcommodes de la police envers les mécaniciens de loc, nous vous serions reconnaissants de nous en informer, afin que nous puissions régler la situation directement avec les personnes concernées.

Meilleures salutations

Walter Hofstetter

Des trains sûrs, ponctuels et propre

Michel Perren; Président Section Lausanne

Réflexion suscitée par la brochure «Des trains sûrs, ponctuels et propre», reçue personnellement ces derniers temps.

Permettez que l'on s'interroge sur le sens et l'objectif voulu par la distribution de cette petite brochure. En effet dans un premier temps on perçoit la volonté d'orienter les collaborateurs dans une ligne de fonctionnement et un état d'esprit à avoir pour atteindre les buts fixés. Mais dans un deuxième temps il ressort de cette lecture une étrange impression de nous faire prendre des vessies pour des lanternes!

Je m'en explique. En page 5 «Notre ligne directrice» un beau texte composé de beaux mots qui tombe un peu sous le sens: *exécuter les mandats confiés dans le respect de la qualité et des délais requis, et aux prix convenus*. En page 7: *Garantir au meilleur prix possible la production des prestations commandées pour le trafic grandes lignes et régional. Réduire les coûts de production d'ici 2010*.

C'est bien à partir de là que cette impression étrange paraît. En effet comment peut-on

d'un côté avoir la prétention d'atteindre des objectifs ambitieux et de l'autre avoir pour objectif la réduction de 20% des coûts. Vu de la cabine du mécanicien la seule impression qui ressort c'est surtout la réduction des coûts qui est le seul objectif primordial. Tout le reste n'est que «bilvèsée» et littérature! Alors pourquoi faire une telle brochure qui doit coûter un certain prix lorsque l'on parle d'économies. Des économies qui se traduisent par des systèmes d'annonce hors service car acheter aux meilleurs prix mais qui en peu de temps sont hors d'usage, des climatisations de même. Des projets que l'on nous vante pour améliorer la satisfaction des mécaniciens tel que le projet «auto répartition» alors que le seul objectif de ce dernier est la diminution des coûts par la diminution du personnel de bureau au détriment de la qualité des prestations et une détérioration supplémentaire de l'environnement de travail du mécanicien.

L'environnement du travail et le profil de travail ont déjà été fortement modifiés mais il semble que le seul endroit où l'on peut

réduire les coûts n'est pas là. A croire qu'il n'y a que le mécanicien qui coûte dans cette entreprise. Et si l'on se penchait sur tout le travail fait par toute une cohorte de gens engagé à des postes ne touchant pas la production mais qui en augmente fortement les charges. Mais là je m'arrête car de grands penseurs issu des écoles économique me rétorqueront que je n'y connais rien et n'y comprends rien à la gestion d'une entreprise. Oui bien sûr alors apportez moi du concret et non du vent! Le concret vu de la place du mécanicien est le maintien d'une formation de haute qualité nous permettant entre autre de pouvoir agir le plus efficacement possible en cas de perturbation ou panne technique. Ne pas simplement nous demander un investissement personnel en temps et en énergie pour l'acquisition des nouvelles technologies par exemple l'ETCS et de l'autre côté nous remettre des fascicules qui n'apportent pas grand choses si ce n'est de l'exaspération lié aux coûts de la dite chose alors que l'on économise sur ce qui est essentiel notamment la sécurité. ■



Visite de la station de secours du nouveau tunnel de base du Lötschberg (LBT)

Stefan Jufer; Chef Division P VSLF, CoPe 3 P YT

Comme la presse l'a déjà rapporté à plusieurs reprises, «le clou d'or» a été planté le 24 juillet 2006, environ au milieu du tunnel de base du Lötschberg, long de 34,6 km. Et «planté» doit être compris symboliquement. Les rails sont naturellement posés selon la technique de construction des rails la plus moderne et les derniers vides de la voie ferrée du sud au nord ont été soudés. Après à peine 20 mois, les 57 km de rail nécessaires ont été posés à la date fixée.

Les constructeurs de voie ferrée ont déjà quitté le chantier, la ligne de contact est presque installée sur toute la longueur et le feu vert a donc été donné aux courses d'essais et d'homologation. Dès le début octobre, des trajets allant jusqu'à 250km/h seront effectués dans la partie sud du tunnel. Il est prévu d'ouvrir officiellement le tunnel LBT le 16 juin 2007 et les premiers trains commerciaux traverseront le tunnel. Dans un premier temps, ce seront avant tout des trains marchandises et des trains autos accompagnés supplémentaires qui seront conduits à travers le tunnel. Dès le changement d'horaire en décembre 2007, le tunnel sera mis complètement en service.

Maintenant, il est temps d'instruire le personnel roulant. Le personnel de loc et de train doit apprendre à connaître les particularités de cette construction. D'importantes

mesures d'urgence doivent être enseignées et exercées. Les personnes responsables prévoient de réaliser l'instruction du personnel de loc de façon similaire à celle du NBS. Pour l'entreprise, ce n'est pas possible que tous les mécaniciens de loc fassent ce trajet eux-mêmes. Le concept de formation et la documentation déjà réalisée ont été remis à la CoPe 3. En complément, une délégation de la CoPe 3 a pu examiner le tunnel et, avant tout, la station d'arrêt d'urgence de Ferden. Cette station d'arrêt d'urgence se trouve à peu près au milieu du LBT. Dans le cas où un feu prendrait dans un train, le mécanicien de loc doit essayer d'atteindre la station d'arrêt d'urgence. Les voyageurs peuvent être évacués rapidement et peuvent attendre de l'aide dans les abris. A cet endroit, le tunnel peut être très fortement aéré et il dispose d'un gigantesque dispositif d'évacuation des fumées pour souffler l'air hors du tunnel. En cas de problème, les voyageurs peuvent évidemment être évacués dans tout le tunnel mais, en cas de feu, la station d'arrêt d'urgence reste la meilleure solution.

En principe, le concept de formation présenté a convaincu. Cependant, la CoPe 3 ne pourra donner son acceptation définitive à la formation LBT prévue, qu'après avoir reçu toute la documentation et l'avoir

examinée.

Dans ce contexte, la CoPe 3 autos a déploré les marques insuffisantes de la station d'arrêt d'urgence de Ferden. Il n'est pas possible au mécanicien de loc, pendant le trajet dans le tunnel, de reconnaître où il se trouve exactement. Le tunnel est sombre et à la vitesse de 200km/h, les panneaux de signalisation filent à une cadence de secondes. A ce rythme, il lui est difficile de reconnaître à tout moment où il se trouve. En cas d'urgence, pourtant, il serait important de savoir où le train se trouve exactement dans le tunnel et quand la station d'arrêt d'urgence survient. Par ailleurs, il est envisageable que dans d'autres situations d'urgence également, le mécanicien de loc tente d'atteindre la station d'arrêt d'urgence.

C'est pourquoi nous exigeons que la station d'arrêt d'urgence soit toujours indiquée sur le DMI ETCS, (ce n'est pour l'instant pas prévu) et également que des indications de distance dans le tunnel jusqu'à la station d'arrêt d'urgence soit données, au moyen de panneaux de signalisation ou autre.

Pour la formation LBT, une journée d'instruction sera nécessaire, mais comme indiqué, ce ne sera qu'une formation théorique à partir d'un CD. Le mécanicien reçoit un CD personnel afin qu'il puisse, selon ses besoins, répéter la formation à la maison et

Des étudiants de l'ETH dans la cabine

Hubert Giger; Président VSLF YT

Le 18 avril dernier a eu lieu la séance d'information annoncée à grand tapage médiatique à l'intention des étudiants/tes de l'EPF et de diverses écoles cantonales, pour un job accessoire de mécanicien/ne de loc.

Près de 500 jeunes de l'ETH et 20 mécaniciens/nes se sont retrouvés à l'ETH. Cette séance d'information n'était pas très significative et ces jeunes ne montraient qu'un intérêt modéré. Je n'avais pas l'impression que ces étudiants se trouvaient là pour combler le rêve de leur enfance de conduire des trains, mais plus prosaïquement pour trouver là un job de vacances, facile et bien rémunéré (et peut-être pour profiter de l'apéro gratuit?). Dans le tram en direction de l'ETH, j'ai parlé avec une jeune femme qui tenait dans sa main le feuillet d'information. Elle a 17 ans, fréquente l'Ecole cantonale de Wettingen – où les feuillets étaient déposés – et elle m'a expliqué qu'elle pensait pouvoir conduire un train, comme c'est le cas pour une voiture, après deux samedi après-midi de formation.

La formation se déroule sur 35 semaines, plus 90 journées de formation pratique (14 semaines à 23 heures – dont la moitié en étude individuelle – et 20 semaines à 2,5 jours pour la connaissance des lignes, des installations et des véhicules). En cas d'échec à l'examen final, il est prévu que l'étudiant/e rembourse partiellement les frais de formation. Le salaire horaire est de 34 francs, indemnités en plus. Il faut accomplir un minimum de 160 heures de conduite par année (OFT OCVM ordonnance sur l'admission de la conduite des véhicules moteurs des chemins de fer) = 20 jours; en étant formé(e), l'étudiant/e s'engage pour une durée de 3 ans. Cet emploi à temps partiel s'effectuera principalement durant les week-ends, sur les lignes S2 et S16, entre Effretikon et Herrliberg. Un véhicule (DPZ Re450), attelage, lavage, mise en service et remisage à Zurich Herdern compris.

A la suite de la communication des CFF, il régnait une grande inquiétude chez les mécaniciens de loc. Pourquoi? Se sentaient-ils menacés quant à leur sécurité ou leurs conditions de travail? Je ne le pense pas. Il est plus probable que cette agitation s'explique par le fait qu'ils se sont sentis rabaissés dans leur fierté de mécanicien de loc professionnel. Autrefois, avant de pouvoir commencer la formation, l'aspirant mécanicien devait avoir réalisé un apprentissage de 4 ans dans les machines ou dans l'électricité. Il devait aussi faire montre d'une

certaine expérience et avoir achevé l'école de recrue avant d'accéder à la formation de mécanicien de loc. De plus, des tests psychiques et médicaux exigeants étaient demandés. La plupart des mécaniciens de loc se souviennent encore très bien des nombreux obstacles qu'ils ont du franchir pour y arriver. Aujourd'hui, il est possible de devenir mécanicien de loc après 3 ans d'apprentissage ou une maturité, bien que l'OCVM ait fixé des conditions d'engagement plus élevées pour l'autorisation de la conduite des véhicules des entreprises ferroviaires. Les seules capacités manuelles ne suffisent plus, il faut également présenter davantage d'aptitudes intellectuelles, telles qu'une vue d'ensemble pour actionner des systèmes complexes, disposer d'une concentration absolue en dépit des nombreuses heures de conduites, sur des lignes aux signaux denses, avec des horaires plus élevés et plus rigoureux. La complexité des exigences dans une course contre la montre et les conséquences potentiellement fatales de mauvaises décisions, demandent des aspirants, comme par le passé, une capacité de résistance élevée. On peut vraiment toujours être fier, hier comme aujourd'hui, d'être apte à remplir les conditions de conduite d'un train.

En 1990, la formation durait environ 100 jours; règlements de circulation PCT et véhicules. Les étudiants de l'ETH sont formés pendant environ 90 jours; pour un véhicule et une ligne, même pour une ligne exigeante. C'est faisable.

Les conditions de travail correspondent aux stipulations du CCT. En principe, les syndicats sont favorables au travail à temps partiel. Selon la division P des CFF, le problème du dimanche du personnel de loc P devrait être résolu avec les étudiants/tes mécaniciens/nes de loc. En fait, cela signifie que cette fluctuation importante permettra une formation constante d'étudiants/tes. Comme les frais de formation ne sont pas beaucoup moins élevés, la question qui se pose est celle de l'avantage économique de ce projet. De plus, comme il n'y a que 4 étudiants en formation pour l'instant, la solution n'est pas encore acquise.

En résumé, après 3 mois à peine, il faut plutôt considérer toute cette action comme un gag de relations publiques. Cependant, nous savons depuis peu qu'il est possible de faire un 20% aux CFF. L'avenir nous dira si c'est si profitable pour le chemin de fer et

Images professionnelles

Philipp Maurer; Chef Division M VSLF YT

Le projet des nouvelles images professionnelles de Cargo a débuté officiellement le 20.05.05 en présence des délégués du personnel.

Dans un premier temps, la tâche a consisté à recueillir et à évaluer toutes les données et activités connues des professions actuelles. La deuxième étape comprenait la présentation et la démarcation des activités potentielles de demain. Ces deux phases ont été établies et élaborées par les groupes de projet suivants: mécaniciens de loc Cargo, conduite RCP, production, administration, technique, manœuvres et formation de base.

Par ces travaux, en étroite collaboration avec la base, les délégués du personnel et CFF Cargo ont pu mettre au point les activités actuelles et les activités futures possibles. Le 2 décembre 2005, le travail des groupes de projet a été terminé et les résultats ont été transmis aux délégués du personnel et à Cargo.

Avec la nouvelle année, les négociations sur les images professionnelles ont démarré. La communauté de négociations et Cargo y sont représentés, et la CoPe est présente en tant qu'observateur.

Jusqu'à l'heure actuelle (bouclage de l'édition), les images professionnelles dans le domaine RCP (production, administration, technique, manœuvres) sont terminées, sous réserve de petites modifications rédactionnelles. En ce qui concerne l'image professionnelle du mécanicien de loc, la structure des activités futures est connue mais toutefois, de grosses modifications rédactionnelles doivent être effectuées, ce qui nécessite encore une rencontre de toutes les personnes concernées.

Les images professionnelles Cargo sont orientées vers un futur potentiel positif de l'entreprise CFF Cargo et représentent à nouveau, pour la première fois depuis longtemps, les professions de la production d'après les activités réelles.

Aucune grosse modification ne se profile à l'horizon pour les mécaniciens de loc des CFF Cargo! La plupart des mécaniciens de loc n'ont à subir aucun changement, et pour ceux qui sont concernés par des modifications, il s'agit en partie de travaux supplémentaires (formations) qui, tout compte fait, sont de nature positive.

Les négociations ne sont pas encore terminées. Pour cette raison, nous n'allons procéder à une information approfondie qu'une fois les débats conclus (espérons que ce sera encore en octobre 2006), afin de ne pas compromettre des négociations qui jusqu'à présent sont positives.



CFF Voyageurs a lancé une nouvelle action pour le travail à temps partiel pour le personnel des locomotives. Le VSLF salue cette occasion mais ne peut s'empêcher de voir certains problèmes liés au manque de personnel pour donner son approbation. Nous nous rappelons que les journées d'instruction 2006 n'ont pas eu lieu, que des instructions sont encore nécessaires pour le changement d'horaire et que les comptes de temps de travail doivent être nettoyés à la fin de la CCT. Grâce à une intervention de VSLF, le tableau des jours de congé de certains mécaniciens travaillant à temps partiel a pu être corrigé en Suisse orientale.

Après que les partenaires sociaux se soient entendus avec la direction P-OP sur la participation volontaire aux cours de langues, le formulaire «renonciation à la formation linguistique» est apparu. Ce formulaire à signer peut avoir pour conséquence une mutation du lieu de service en 2008. Les CFF se refusent à définir les dépôts concernés.

Le VSLF conseille de ne pas signer un pareil formulaire et d'annoncer immédiatement tout éventuel changement du lieu de service.

Défense d'entreprise CFF

Kay Rudolf; Viceprésident section Ostschweiz YT



Info émanant de l'infrastructure de la CoPe

La défense d'entreprise des CFF est mobilisée en cas de sinistre sur le territoire des chemins de fer ou de leurs environs immédiats, et elle est spécialisée dans les interventions sur les tronçons d'accès difficile, tels que les tunnels et les ponts.

D'ici la fin de l'année, les CFF vont transformer leur défense d'entreprise en remplaçant la milice actuelle par un système de profes-

ionnels. A l'heure actuelle, dans ce but, 191 employés sont prêts à intervenir dans 15 dépôts différents. Quelques-uns d'entre eux sont occupés à temps partiel dans d'autres secteurs des CFF.

L'effectif d'un train d'extinction et de sauvetage est composé de sept membres de la défense d'entreprise spécialement formés. En cas d'événement majeur, les services du feu locaux, professionnels et de renfort, fournissent les quinze pompiers supplémentaires nécessaires à l'intervention d'un train d'extinction et de sauvetage (TES).

Les bases de défense d'entreprise des CFF sont desservies, en semaine, de 6.00 à 20.00 heures. En dehors de ces heures, le TES doit être prêt à intervenir en 15 minutes, afin que le lieu de l'incident soit atteint en 30 à 45 minutes sur des tronçons risqués.

A Zurich, un système de piquet de vingt-quatre heures sera établi. Pour pouvoir maintenir un temps de réaction de 5 minutes, un groupe de service est présent sur les lieux 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24.

La formation et la formation continue des équipes du TES se font en étroite collaboration avec les services du feu locaux. Cela permet un travail d'équipe bien rodé en cas d'événement.

Les trains de l'année 1996 (TES 96) seront renouvelés d'ici à 2009. La défense d'entreprise CFF remplace progressivement les TES 76

Transfert des contrats de travail de RM au CCT BLS

Jürg Kaiser; Président section RM

Chères collègues, chers collègues,

Situation de départ:

Le VSLF était un partenaire social reconnu de l'ex-RM AG. Dans ce contexte, le VSLF a participé à la signature du contrat de travail d'entreprise FAV (CCT RM) de RM AG. De par la fusion du RM avec le BLS AG, le RM AG a résilié le CCT au 31 décembre 2006. A partir du 1er janvier 2007, seul le CCT du BLS AG sera en vigueur, également pour l'ancien personnel du RM.

CCT BLS AG:

Comme chacun le sait, le VSLF n'a pas signé le CCT BLS AG. Lors de la conclusion du CCT BLS, les améliorations exigées par le VSLF dans le domaine de la durée du travail n'ont pas été soutenues, ni par le BLS AG, ni par les syndicats partenaires. Avec la signature du CCT BLS par les syndicats partenaires, le contrat de la communauté de négociation a été violé. De plus amples vérifications du VSLF sont actuellement en cours, notamment en ce qui concerne le droit légal de consultation des représentants du personnel.

Négociations ultérieures du CCT BLS

Lors des négociations ultérieures du CCT RM AG - CCT BLS AG, le VSLF n'a pas été consulté, alors qu'il en aurait eu le droit. Les syndicats partenaires ainsi que le RM AG en ont sciemment pris leur parti. Les négociations ultérieures ont été mises au point dans le plus grand silence et ce n'est que lorsque ce chef-d'œuvre de contrat a été terminé, que le VSLF en a entendu parler. Le VSLF ne peut donc en aucun cas être considéré comme responsable du résultat de ces négociations.

Changement de l'ancien personnel RM au CCT BLS AG:

Le personnel de l'ex-RM AG va recevoir prochainement un nouveau contrat de travail sur la base du CCT BLS AG. Le VSLF conseille à ses membres de le signer.

Le fait de ne pas signer ce contrat pourrait entraîner des conséquences personnelles que le VSLF n'est pas en mesure d'assumer. Un refus de signer démonstratif de la part de toute une catégorie du personnel ne peut pas être envisagé par le seul VSLF et ne fait pas non plus partie de ses objectifs.

Les membres du VSLF sont considérés comme non syndiqués et doivent, par conséquent, s'acquitter d'une cotisation de solidarité de CHF 10.00 par mois.

Le VSLF prendra en charge la cotisation de solidarité; la cotisation VSLF sera automa-

tiqument réduite de CHF 10.00 par mois sur la fiche de salaire.

La nouvelle section VSLF du BLS continuera à s'engager énergiquement pour vous.

Futur au BLS AG:

Le fait de ne pas signer le CCT BLS AG ne signifie pas que le VSLF n'a plus son mot à dire quant au BLS. Le VSLF, comme par le passé, reste toujours partenaire social et sa participation au sein de la commission du personnel est assurée.

Le comité du VSLF aura une explication en temps voulu avec la direction BLS AG et les deux syndicats partenaires. Il faudra attendre l'évolution des négociations CCT CFF SA.

Les membres du VSLF continueront à être représentés de façon compétente par le VSLF auprès du BLS AG, de l'OFT et du DETEC, et à être protégés aussi bien légalement que socialement.

Grâce un travail de longue haleine, le VSLF continue également à pouvoir influencer activement les événements dans le futur.

Futur de la section RM:

Nous planifions une fusion de la section RM avec la section BLS existante. Lors de l'assemblée générale collective des sections RM et BLS, nous procéderons au vote de cette fusion. Au cas où la fusion des sections devait être accueillie favorablement par la base, j'aimerais me présenter en tant que candidat à l'élection de vice-président. Venez tous à l'assemblée générale du 25 janvier 2007 à Konolfingen.

Cours LDT / CCT

En raison des événements actuels (accident de Dürrenast, infractions à la LDT, plainte, etc.), le VSLF prépare un cours LDT, qui devrait être dirigé par Daniel Ruf (spécialiste LDT du comité VSLF). Ce nouveau cours nous démontrera tout ce que le nouveau CCT BLS AG permet ou ne permet pas, en ce qui concerne la durée du travail. Consultez aussi le tableau synoptique OLDT à télécharger et imprimer sur notre site Internet www.vslf.com.

Je vous remercie de votre fidélité envers le VSLF.

Avec mes salutations cordiales
Jürg Kaiser

Vous trouvez le nouveau organigramme de la section RM/BLS à la page 63.

La RM, c'est de l'Histoire

Schweizer Eisenbahn Revue 08/06



Le 23 juin à Berne, les actionnaires du BLS Lötschbergbahn SA ont accepté la fusion avec les Transports régionaux du Mittelland SA (RM). Un jour auparavant, l'assemblée générale des « Junior-Partners » RM avait adopté la même résolution à Hasle-Rüegsau. Sur le plan de la forme, la fusion se déroule de telle façon que les deux entreprises fusionnent avec le BLS SA nouvellement fondé. Parmi les actionnaires minoritaires du BLS, qui - à cause de la majorité de la Confédération et des cantons, sans espoir de succès - se sont défendus contre la fusion, se trouvait Rolf Georg, le propriétaire de « Georg Verkehrsgesellschaft », une petite entreprise ferroviaire allemande. L'assemblée générale du BLS a finalement décidé la fusion, avec 6,19 contre 0,26 millions de voix liées aux actions. Entre-temps, le dernier siège vacant du conseil d'administration de la nouvelle société a également été pourvu. Au lieu de Martin Selz, l'ancien directeur nommé du RM qui a exercé son activité jusqu'à présent, c'est maintenant l'éditeur bernois, le Dr Rudolf Stämpfli, dont le groupe d'imprimerie et d'édition reçoit toujours de nouveaux contrats des chemins de fer sans que des appels d'offre aient lieu, qui occupe le poste.

Avec la fusion se termine l'histoire du trafic régional du plateau central qui, en 1997, est issu des chemins de fer Emmental-Berthoud-Thoune (EBT), Soleure-Moutier (SMB) et du VHB. Bien que la fusion imposée par la Confédération et les cantons se soit annoncée depuis des années, le RM SA a doté ces derniers temps de nombreux trains d'une nouvelle apparence, a édifié dans les gares des parois d'information réalisées dans un design RM avec des sièges chauffés et a fourni de nouveaux uniformes pour le personnel.

Le réseau de lignes de chemins de fer du nouveau BLS SA, qui a pris en charge l'exploitation opérationnelle le 27 juin, comprend 44 kilomètres de lignes de chemins de fer, de nombreuses lignes de bus et des entreprises de bateaux sur les lacs de Thoune et de Brienz. Le BLS SA dénombre un total de 2600 collaborateurs; les actionnaires principaux sont le canton de Berne, qui détient 55,8% des actions et la Confédération avec 21,7%.

Hypothèque en 24 heures. Notre service «plus».



Que vous fassiez construire ou achetiez un logement, ou que vous remboursiez une hypothèque en cours, votre conseiller vous proposera un financement adapté à vos projets et aux taux d'intérêts actuels. Et il mettra tout en œuvre pour que vous receviez dans les 24 heures une décision de financement officielle.* Prenez-nous au mot et demandez une offre dès maintenant.



www.ubs.com/hypo24

*Seulement valable pour les financements de logements à usage personnel et sur présentation de tous les documents nécessaires. © UBS 2006. Tous droits réservés.

Climatisation

Philipp Maurer; Chef Division M VSLF YT

Re4/4 et Re6/6 sont les nouveaux domaines de test des CFF concernant les installations de climatisation. Après des dizaines d'années de problèmes avec les installations de climatisation du S-Bahn DPZ zurichois, qui sont à mettre au compte d'un défaut de construction, les déboires repartent de plus belle.

Après un été 06 court mais extrêmement chaud, il est évident maintenant que: La plupart des installations de climatisation sur les locs 420/460 transformées fonctionnent bien, quand la température extérieure n'est pas supérieure à 23 degrés. Lorsque la température dépasse ce seuil, les appareils commencent inexorablement à tomber en panne, l'un après l'autre. Il y a différentes raisons à cela:

De nombreuses installations ne refroidissent pas, quand la loc a été mise en marche et qu'elle ne roule pas; et il n'y a qu'une petite bouffée d'air qui souffle dans la cabine de conduite, bien que la climatisation soit réglée sur 100% d'air et refroidissement maximum.

Du reste, les cabines sont trop étanches ou les canaux d'évacuation d'air mesurés trop justes! C'est facile à comprendre, car dès que l'on entrouvre les coûteuses fenêtres latérales, sources potentielles d'accidents,

cela permet à la climatisation de véritablement mieux fonctionner.

Il semblerait qu'un autre problème soit posé par le déclenchement de sécurité de l'installation, qui est provoqué par un élément thermique dans le compartiment machines. Cet élément thermique est réglé sur un seuil de 48 degrés et il semble se connecter parfaitement, à cette valeur. Le résultat est un arrêt de la climatisation, et des températures de 60 degrés et davantage ne sont pas rares dans le compartiment machines.

Les problèmes vont encore plus loin; si le soleil tape implacablement contre les agrégats, ceux-ci, du fait d'une autoprotection de la climatisation dépendant de la température, ne peuvent plus être mis en marche, et il n'y a alors plus que la ventilation qui fonctionne, et celle-ci envoie dans la cabine de l'air qui est de 5 à 20 degrés au dessus de la température de l'air ambiant.

Malheureusement, le refroidissement n'est possible que si une cabine est occupée (seul dans un nombre très restreint de locs, il est possible de refroidir également la cabine arrière avec quelques astuces) et si on change de direction de trajet, c'en est vite fini des températures agréables.

Et cela continue avec les problèmes; techniquement, l'installation semble aussi présenter des problèmes, car les clapets d'aération se coincent par fortes chaleurs mettant ainsi les agrégats hors service.

Si nous prenons en plus les déclarations du personnel de maintenance en considération,

il semblerait que de grossières erreurs ont été commises lors du montage, rendant la garantie du fabricant caduque.

Notez que ces installations de climatisation sont un produit haut de gamme de l'industrie, apte à fonctionner remarquablement bien. Mais lorsque l'on laisse les CFF se mettre à les « bricoler » il semblerait qu'ensuite elles ne fonctionnent plus jamais!

Des installations de climatisation pour les mécaniciens de loc – c'est ce qui est écrit, mais sont-elles vraiment installées pour le personnel? Le personnel de loc a réussi à travailler pendant des années sans climatisation (déclaration des CFF il y a quelques années), même par des températures auxquelles le personnel de bureau se prélassait depuis longtemps à la piscine!

Il faut se réjouir que les installations de climatisation aient été installées, mais laissons donc en suspens la question de savoir si cela a été fait pour les mécaniciens de loc, car à l'occasion du montage, les premiers écrans ETCS (les DMI) ont aussi été montés sur les mêmes locs. La valeur d'erreur de température du DMI est aisément atteignable en été et ainsi les climatisations sont indispensables à la technique!

Au cas où les appareils fonctionnent un jour sans problèmes, on prendra volontiers note de l'effet positif apporté par une température fraîche et supportable sur le lieu de travail!

Chaque mécanicien/ne de loc reste un membre actif du VSLF et garde son droit de vote, même après sa mise à la retraite. La cotisation annuelle se monte à Fr. 60.- pour les retraités qui continuent à recevoir le Locofolio. Normalement, lors de la retraite, la protection juridique professionnelle CAP expire automatiquement.

Sur demande expresse, la protection juridique professionnelle CAP peut être conservée (infos supplémentaires auprès du caissier). Les autres prestations du partenaire VSLF sont maintenues. Nous désirons que les collègues qui approchent de la retraite restent membres du VSLF et continuent (ou commencent) à participer aux assemblées et fassent valoir leurs opinions.

Membre sympathisant du VSLF

Destiné aux personnes intéressées et aux sympathisants qui ne sont pas des mécaniciens de loc actifs. La cotisation annuelle se monte à Fr. 60.-. Les donateurs peuvent profiter de certaines offres (voir Internet www.vslf.com) et ils reçoivent également le Locofolio.

Pour s'annoncer comme sympathisant VSLF, se référer à la dernière page de ce Locofolio.

G-32539; accoupler et découpler à Bâle

Philipp Maurer; Chef Division M VSLF YT

Comment les CFF Cargo se dispensent de mettre à disposition le temps et l'infrastructure nécessaires!

Par l'instruction G-32539 du 18.08.06, le personnel des locs a été informé que, dès le 1er septembre, il devrait accoupler et découpler les trains lui-même à Bâle RB.

A une époque de restructurations et d'optimisation du déroulement du travail, il est sûrement judicieux de rester à l'affût de nouvelles possibilités d'économie.

Mais, comme chaque direction d'entreprise consciencieuse le sait, les restructurations et l'optimisation conduisent à des économies qui ont la plupart du temps des répercussions coûteuses. Si la situation est optimale, les dépenses sont moins élevées que les économies. Ce qu'il en est dans ce cas précis n'est pas ici sujet à débat.

Comment faut-il donc que cela fonctionne? Est-ce qu'il faut que des travaux qui jusqu'à présent demandaient 2 collaborateurs (visiteur + mécanicien) soit exécutés maintenant par le seul mécanicien de loc. On a malheureusement oublié que ces changements occasionnaient une surabondance de travail du côté du personnel de loc et que de ce fait, davantage de temps était nécessaire afin d'accomplir une activité sérieusement. Pourtant, cela a totalement été ignoré, car aucun temps additionnel n'a été planifié (volontairement?). C'est un système comme un autre! Si ça fonctionne sans surplus de temps, pourquoi faudrait-il donc allouer du temps supplémentaire? Le personnel de loc est son propre juge sur cette question! Chers collègues: c'est absurde d'interrompre les pauses prématurément ou même de se présenter plus tôt à son service afin de pouvoir annoncer ponctuellement le prêt au départ!

Les tâches supplémentaires empiètent con-

sidérablement sur le temps imparti jusqu'à présent à la préparation du train. Avant ce surcroît de travail, le temps avait déjà été écourté au minimum absolu. Ci-après, un petit inventaire des nouveaux travaux supplémentaires:

Arrivée avec la loc vers le train partant, descendre, contrôle du train freiné, freinage du train à la pompe, mise en position neutre de l'appareil de freinage, fermeture du robinet de la CG des wagons, découplage du boyau frein, fixation du boyau à l'appareil de freinage, monter, démarrer, mise hors service de la loc, se vêtir des vêtements de protection*, descendre, couplage de la loc aux wagons, contrôle, marcher jusqu'à l'avant, monter, mise en service de la loc, remplissage des freins, assurer de la loc, descendre, marcher jusqu'à l'arrière, contrôle du lâché des freins, marcher jusqu'à l'avant, monter, contrôle de l'étanchéité des freins, «serrer», contrôle de plausibilité lors de l'évacuation de l'air, descendre, marcher jusqu'à l'arrière, contrôle de serrage des freins, marcher jusqu'à l'avant, monter, «relâche les freins», descendre, marcher jusqu'à l'arrière, contrôle relâche des freins, marcher jusqu'à l'avant, annoncer «frein bon avec la loc», monter, enlever les vêtements de protection*, descendre, marcher jusqu'au bâtiment de service, laver les mains, marcher jusqu'au bureau, prendre les documents (organiser), marcher jusqu'au train, monter, saisie des données, préparation de tous les documents pour le trajet du train, descendre, annoncer «train prêt au départ**», monter, attente de l'autorisation de départ.

* Les vêtements de protection et l'infrastructure y relative ne sont pas disponibles, et encore moins en vue!

** L'annonce «train prêt au départ» doit se faire au plus tard 5 minutes avant l'heure de

départ régulière.

La liste ne prétend pas être complète! Que se passe-t-il donc avec ceux des mécaniciens de loc qui peuvent signaler des problèmes de dos? Que se passe-t-il, si un mécanicien ne peut pas accoupler et découpler sur ordre du médecin? Est-ce que celui-ci devient automatiquement un cas pour la réintégration ou même un mécanicien «inutilisable»? Des allusions à ce sujet ont, semble-t-il, déjà été formulées par des supérieurs. Des problèmes avec le disque intervertébral et autres douleurs dorsales augmentent avec l'âge et pour les mécaniciens de loc, ne doivent pas être prises à la légère! Plusieurs études démontrent l'énorme sollicitation de la musculature dorsale et des disques intervertébraux.

Un accouplage/découplage par le mécanicien de loc est tout à fait possible! Mais il faut alors établir des conditions de base très claires afin de pouvoir le réaliser!

Nous requérons ici de l'entreprise qu'elle travaille à ces conditions sans attendre!

Celles-ci englobent, entre autres:

- La prise en compte du temps supplémentaire nécessaire, dans la répartition
- Des vêtements de protection qui ne prennent pas de place et d'un poids minimal (avec les ustensiles recommandés par l'OFT, les poches débordent déjà)
- Les vêtements de protection doivent être lavés par l'entreprise (analogue au personnel de la manœuvre)
- Possibilités de séchage des vêtements dans chaque lieu de dépôt pour les mécaniciens de loc
- Des casiers de garde-robe pour tous les mécaniciens de loc
- Une solution pour les mécaniciens exemptés de l'accouplage/découplage par le méde-

Retraite

Karl Liechti; Cassier VSLF YT

