

# LOCO FOLIO



Offizielles Organ des Verbandes Schweizer Lokomotivführer und Anwärter **VSLF**  
Publication officielle du Syndicat suisse des mécaniciens de locomotive et aspirants **VSLF**  
Pubblicazione ufficiale del Sindacato svizzero dei macchinisti e aspiranti **VSLF**

2/2007



SubdiVision 2010?



## 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 TS

Chers collègues

Grâce au syndicat des mécaniciens de loc allemands, le GDL, il y a passablement de mouvement au Deutscher Bahn. Vous en avez sûrement tous déjà entendu parler et y avez certainement réfléchi. Paul Blumenthal, chef du trafic voyageur des CFF, m'a dit qu'il trouvait les événements d'Allemagne fort intéressants, ce qui m'a fait sourire: il a raison.

Je l'admets, j'ai sous-estimé mon confrère Manfred Schell, président du GDL. Avec son approche, il a non seulement poussé le syndicat Transnet et la DB AG dans leurs derniers retranchements, de sorte que chacune de leurs actions profitent au GDL, mais il a également lancé la discussion sur le sujet de la cotation en bourse de la DB AG, et ceci jusqu'au Parlement fédéral allemand. La mise en bourse prévue avec l'Infrastructure est plus incertaine que jamais.

Nous souhaitons au GDL et aux collègues mécaniciens de locomotive allemands beaucoup de détermination et de persévérance dans ce combat justifié pour leurs exigences! Peut-être pourrions-nous un jour profiter des expériences de nos collègues du GDL.

J'ai été étonné en lisant un texte de la LPV BLS indiquant que lors d'une séance, des membres du SEV ont défendu, sous réserve de quelques points contestés, que l'on pouvait continuer de vivre avec le CCT actuel. Quoi qu'il en soit, le SEV clarifiera les chances et les risques d'une éventuelle résiliation du CCT. Quant aux «points contestés», il s'agit probablement des divers règlements manquants sur la durée du travail et sur les indemnités, destinés au personnel de loc, qui n'avaient pas été intégré dans le premier CCT en 2006.

En ce moment, un «règlement intérieur» est en cours d'élaboration au BLS. Le VSLF

prend part aux négociations. Au printemps 2008, nous nous rendrons compte à quel point ce règlement parviendra à clarifier les questions controversées.

Le premier délai possible pour la résiliation du CCT BLS a d'ailleurs expiré.

Quand des questions sont posées au sujet du CCT BLS, on renvoie toujours au nouveau CCT cadre des chemins de fer à voie normale, lequel est en renégociation continue depuis maintenant deux ans, sans espoir de conclusion prochaine. À la mi-novembre, une rencontre au sommet entre les entreprises ferroviaires et les partenaires sociaux aura lieu à ce sujet (avec la participation du VSLF).

Un bon CCT cadre pour les entreprises ferroviaires peut tout à fait régler certains principes, même si ce n'est qu'en tant que base à un niveau très bas. Mais il ne remplacera cependant jamais les négociations avec les entreprises de chemins de fer et n'est pas non plus une garantie de conditions de travail satisfaisantes.

Sur la question de la satisfaction du personnel des CFF de 2006, nous avons reçu cet été quelques maigres présentations Power Point. Après une nouvelle requête en octobre, nous avons à nouveau reçu de maigres présentations Power Point et quelques promesses, au lieu des chiffres demandés pour le personnel de loc des dépôts démantelés.

Les objectifs stratégiques du Conseil Fédéral prescrivent aux CFF de réaliser périodiquement des sondages représentatifs afin de déterminer la satisfaction du personnel.

Les CFF ont bien fait ces sondages, mais les résultats ne sont présentés que sous forme d'extraits filtrés. Étant donné l'actuelle direction du personnel, il n'est pas étonnant que celle-ci ne désire pas présenter «la quittance» de son travail en détail. Pour nous, il est clair depuis longtemps que les

CFF ne sont ni disposés, ni même capables d'entreprendre la moindre démarche dans le sens d'une amélioration de la satisfaction du personnel. Une partie du personnel a été informée directement dans les dépôts.

À ce sujet, on a entendu certains commentaires de la part des supérieurs, tels que: «je me soucie d'augmenter la productivité, par contre la satisfaction du personnel n'est pas de mon ressort».

Les développements chez P et G, en ce qui concerne la répartition du personnel, démontrent de manière explicite la façon dont la production est augmentée, la flexibilité des CFF diminuée et surtout, comment notre temps libre est massivement réduit. Une situation perdant-perdant classique. Ce n'est pas une façon de répandre la joie. Entre parenthèses, en décembre le dépôt de Beinwil va perdre la dernière ligne à côté de Lucerne-Lenzburg.

Chez RegionAlps SA en valais, environ un tiers des mécaniciens de loc ont adhéré au VSLF; nous souhaitons cordialement la bienvenue aux collègues de RegionAlps.

Des conditions en partie exécrables sont les antécédents de cette entreprise relativement récente. Grâce à un groupe de nos collègues de RegionAlps, nous sommes en possession d'informations détaillées qui constituent la base de nos exigences envers RegionAlps. Les négociations en vue de l'admission du VSLF en qualité de partenaire social auront lieu cet automne, après un petit détour par le conseil d'administration. Le parcours ne semble pas être simple, pourtant, la persévérance et un objectif commun mènent au succès. Ainsi que les collègues du GDL nous le démontrent en Allemagne.

Merci pour votre engagement  
 Votre président  
 Hubert Giger

# ÉCONOMISEZ AVEC L'ASSURANCE MALADIE COLLECTIVE ONLINE.



# ET RETROUVEZ GRATUITEMENT LA FORME AVEC MAX L'ENTRAÎNEUR.

**Avec l'assurance collective online de la CPT, vous, ainsi que les membres de votre famille, économisez jusqu'à 26,7% sur les assurances complémentaires [www.vslf.kpt.ch](http://www.vslf.kpt.ch)**

Auprès de la CPT, les membres de la VSLF ne bénéficient pas seulement d'une réduction collective (sur les assurances des frais d'hospitalisation, des soins Plus, soins Comfort et Natura; limite d'âge d'entrée: 70 ans), mais aussi **d'un suivi personnalisé de Max l'entraîneur sur [www.coach-personnel.ch](http://www.coach-personnel.ch)**. Les avantages de l'assurance maladie online: archives online sans papier continuellement à jour ■ La plus grande sécurité possible ■ Interface simple à utiliser ■ Polices 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-online.kpt.ch](http://www.vslf-online.kpt.ch) et calculez vos économies potentielles sur les primes.**

En collaboration avec:



## Dépôt central pour les rapports de mécaniciens

Fredy Oertel; GRPK 1 VSLF TS

# rm@vslf.com

Lors de sa séance de coordination du 1er et 2 octobre à Zofingue, le comité directeur du VSLF a décidé d'établir un dépôt central pour les rapports de mécaniciens (RM). Ceci dans le but de permettre une vue d'ensemble des problèmes existants, ainsi que de servir de référence lors de négociations. Si nous disposons de suffisamment de rapports, diverses possibilités nous sont offertes. Nous pouvons:

- Signaler des situations critiques
- Repérer des corrélations passant facilement inaperçues du fait des coûts que leur élimination engendre
- Soutenir les collègues qui se trouvent en situation difficile. Seuls, ils lutteraient en vain car personne ne leur dirait que la même situation s'est déjà produite maintes fois au cours des mois écoulés
- Faire pression pour obtenir des réponses qui ne nous fassent pas passer pour des idiots finis.

Pour ça, nous avons besoin d'autant de RM que possible, sur tous les thèmes envisageables. Également ceux qui concernent des situations dans lesquelles vous n'apparaissez pas sous votre meilleur jour et où vous avez commis des erreurs. Il y a suffisamment de situations où nous recherchons l'erreur que nous avons bien pu commettre alors qu'en réalité l'écart vient d'ailleurs. Rememorons-nous, par exemple, le bloc qui a été mis en service sans aucune publication que ce soit entre Baden et Wettingen. Dans ce contexte, les deux principaux problèmes du système ne peuvent pas être passés sous silence:

- Seuls le nombre, et plus particulièrement le fait que les RM qui sont à disposition dans notre banque de données soient complets, garantissent l'utilité de cette banque de données.
- La confiance ressentie vis-à-vis du dépôt. Certaines données sont réellement très sensibles.

Je me suis proposé pour monter cette banque de données et en prendre soin. Dans ma fonction de GRPK 1, je collabore

étroitement avec le comité directeur, mais je n'en fais pourtant pas partie. La tâche qui consiste à contrôler l'exercice ainsi que la caisse, tout en occasionnant une certaine proximité, pourvoit tout de même à la distance nécessaire. Le comité directeur n'a pas d'accès direct à cette banque de données et ne l'obtiendra jamais.

Les données originales seront codées et ne seront accessibles que sous forme anonyme, ce qui ne permettra en aucun cas de découvrir la personne concernée. De toute façon, lorsqu'il y aura un intérêt justifié, il ne sera possible d'avoir accès qu'à la seule version anonyme.

Ce que nous ne pouvons pas éviter, c'est que je sois au courant de tout. Mais de toute façon, je ne reconnaitrai pas la plupart d'entre vous, car ma mémoire des noms est catastrophique. À tous les autres, je garantis la discrétion la plus absolue. Jamais je n'aborderai cette question avec quiconque ni ne raconterai quoi que ce soit. Ceci vaut de manière absolue tout particulièrement pour les données sensibles, telles que celles qui se rapportent à des erreurs ou à d'autres situations délicates.

Des cas plus anodins, tels que des défaillances sur une loc (et les réponses quelque fois très bizarres sur le sujet), ne seront pas traités de manière aussi restrictive, car sinon, ils ne pourraient plus vraiment être employés de façon profitable. Et qui sait, peut-être que l'une ou l'autre réponse pourra servir de divertissement et être publiée dans le Locofolio. J'en ai moi-même quelques-unes, quant auxquelles j'hésite à savoir s'il faut rire du côté comique de la chose ou pleurer à cause du tragique de la situation.

Vous pouvez m'envoyer le rapport directement par Email, si vous employez la fonction adresses Email supplémentaires dans LEA ou ESI. Veuillez envoyer les RM à l'adresse: [rm@vslf.com](mailto:rm@vslf.com). Bien sûr, vous pouvez évidemment aussi l'utiliser quand vous envoyez le rapport depuis chez vous. Ceux qui n'ont pas d'autre possibilité peuvent aussi les envoyer par la poste. Je transmettra ensuite le rapport électroniquement. ■

### Envoyez-nous vos rapports de mécanicien!

Selon les supérieurs du personnel de loc, il est extrêmement important de rapporter toutes les insuffisances et les observations relevant de la sécurité au moyen du rapport de mécanicien. Il arrive souvent qu'un rapport ne reçoive ni réponse, ni réaction et qu'aucun changement tangible touchant au problème exposé ne soit réalisé. Pour nous les mécaniciens de loc, ces rapports de mécanicien sont pourtant vraiment importants. Prenons la ligne Furttal par exemple; là il y a eu – et il y a encore – plusieurs points de sécurité qui n'ont pas été pris en considération lors de l'aménagement de la ligne:

1. Signaux non perceptibles (intensité de la lumière insuffisante)
2. Programmation incorrecte du ZUB
3. Mise en place arbitraire et illogique des signaux
4. À Regensdorf dans le RADN, des infractions aux prescriptions suisses sur la circulation des trains ont même eu lieu

Après l'envoi du rapport de mécanicien, les points 1 et 2 ont été rectifiés en deux semaines. Les points 3 et 4, bien que le point 3 puisse démontrer un problème de sécurité, n'ont pas été réglés. Dans tous les cas cités plus hauts, aucun accusé de réception, sans parler d'une réponse, n'a jamais été envoyé à l'auteur du rapport. On peut donc espérer faire bouger quelque chose avec un rapport de mécanicien. Cependant, il semblerait que l'on ne puisse pas s'attendre à une réponse de la part des responsables.

C'est pourquoi le VSLF aimerait bien relancer la culture de l'archivage des rapports de mécanicien. Nous aimerions créer des archives où nous rassemblerions tous vos rapports. Avec les données ainsi collectées, nous pourrions, dans les cas où les CFF auraient pu éviter des incidents par une réaction à un rapport de mécanicien, clairement prouver que ce problème avait été signalé et que les CFF en avaient connaissance.

Les rapports de mécanicien seront traités de façon confidentielle et en cas d'utilisation, ils seront transmis anonymement. Nous voulons publier une statistique annuelle sur les rapports reçus.

Pour cela, nous avons besoin de votre aide! Veuillez envoyer vos rapports de mécanicien et les MAZ importants à: [rm@vslf.com](mailto:rm@vslf.com)

Philipp Maurer TS



Le 5 septembre 2007

Monsieur Meyer,

Nous nous adressons directement à vous parce que le personnel de loc, particulièrement celui de Lucerne, est d'avis que le temps presse et qu'il est plus que temps d'agir. Le personnel de «front» constate que les problèmes s'accumulent et qu'ainsi, la sécurité de nos CFF est soumise à un risque accru.

Nous pourrions naturellement observer la voie hiérarchique mais, malheureusement, la confiance que nous ressentons envers nos supérieurs directs et les cadres moyens en ce qui concerne nos requêtes est passablement endommagée. Et donc, nous estimons ne pas avoir la garantie que les problèmes de la base – qui ne pourraient pas être plus graves – parviennent aux oreilles du CEO des CFF.

Un chemin de fer qui est encore mentionné avec raison comme le «meilleur du monde» est confronté à de gros problèmes qui peuvent avoir des répercussions sur la sécurité. Ce n'est plus acceptable pour notre clientèle.

Si les problèmes arrivaient aux oreilles des médias, il pourrait être difficile d'expliquer les faits et le préjudice serait plus important.

Des chantiers qui paraissent petits et insignifiants peuvent, d'après nous, provoquer rapidement de gros ravages. Le personnel de loc a repéré les problèmes suivants:

- manque de personnel: souvent déjà, une amélioration nous a été promise. Le résultat: des heures supplémentaires jusqu'à la limite de la légalité et des demandes de congé refusées.
- Des procédures de planification/direction/orientation du personnel des locs hostiles aux travailleurs
- De mauvais outils de travail: matériel roulant et accessoires défectueux
- Sollicitation du temps libre accrue: contrainte des langues étrangères (à Lucerne, 2 langues étrangères en 1½ années, réunions d'informations et cours de révision)
- Non observation de Vision 2010: mau-

vaises structures de commandement (CLP surchargé)

- Les CLP n'ayant pas les attributions nécessaires pour les requêtes qui nous tiennent à cœur.
- Flux inutile d'informations qu'on n'arrive plus à suivre
- Perte de pouvoir d'achat: augmentation de la cotisation de la caisse de pension, perte des indemnités de résidence.

Et donc, quand un mécanicien de loc doit quotidiennement se débattre avec tous ces problèmes qui pourraient être évités, la fardeau psychique augmente continuellement et ses pensées vagabondent parfois pendant le travail. Ceci est humain et inévitable. La résultante est l'inattention qui peut conduire à un cas de signal.

Cette année, les CFF comptabilisent déjà plus de 33 cas de signaux. Chacun d'eux est un accident potentiel!

Nous disons: c'est logique (malheureusement!). Le personnel de loc est distrait de son travail exigeant. Distrait par des problèmes qui occasionnent des hochements de tête et de la contrariété. Des problèmes qui devraient être dissipés dans l'intérêt de la sécurité.

En fait, notre entreprise a réagi. Mais comment? On pratique la chasse aux symptômes au lieu d'aller au fond des choses. L'inspection d'un cas de signal et des conséquences qui s'ensuivent pour le mécanicien de loc ont pris entre-temps des proportions grotesques. La question des charges citées plus haut n'est pas posée ou plutôt, aucune modification notable ne se fait sentir.

Les changements ne sont par principe pas négatifs, mais quand ils sont absurdes et qu'ils deviennent si nombreux qu'on n'arrive plus les suivre, ils sont contre-productifs. Le mécaniciens de loc est forcé d'établir des priorités car il n'arrive plus à tout traiter. Et ainsi, il peut arriver que des informations parfois importantes lui échappent. Fatal! Le personnel de loc n'est plus au courant. Les accidents sont programmés.

Cher monsieur Meyer, dans cette lettre,

nous avons exprimé nos grands soucis. De notre côté, nous mettons tout en œuvre pour diminuer ou plutôt pour éviter les cas de signaux et les irrégularités, et réduire ainsi le risque d'accidents. Pour cela, nous sommes cependant dépendants de votre aide. Prenez nos préoccupations au sérieux afin que les problèmes qui nous tracassent puissent être rapidement éliminés.

Un employé qui participe activement au lieu de se résigner, un employé qui ne reçoit que les informations dont il a vraiment besoin dans son travail quotidien, et finalement un employé qui peut exécuter son travail de manière concentrée en étant soutenu, un tel employé est motivé. Et un employé motivé évite les accidents!

Nous nous réjouissons que cette communication soit transmise et que l'on prête l'oreille à nos propositions. Nous sommes prêts.

Peut-être qu'une fois, ensemble, nous pourrions dire: EURÉKA! (*grec: j'ai trouvé*) ... nous avons le risque d'accidents bien en main.

Salutations cordiales

Raphael Spörri  
Président LPV Lucerne

Thomas Betschart  
Président transfair Lucerne

Hansruedi Niederhäuser  
Président VSLF Lucerne

Berne, le 28 septembre 2007

Messieurs,

Je vous remercie de votre lettre du 5 septembre 2007. Je comprends vos inquiétudes et il me tient à cœur que vos préoccupations concernant la sécurité soient examinées et que tous les points faibles soient écartés.

En annexe, je vous ai résumé les éclaircissements internes que j'ai réalisés dans les différents domaines concernés. Je constate que les problèmes inventoriés ont, en principe, été identifiés et qu'ils sont en travail. Cependant, je remarque également que vos doléances ne peuvent pas être réglées par un échange de courrier. Pour cette raison, le chef de la conduite des trains, Monsieur Walter Hofstetter, vous convie volontiers à un entretien au cours duquel il recevra et discutera avec plaisir vos propositions d'amélioration constructives. Monsieur Hofstetter prendra contact avec vous à ce sujet dans les prochains jours afin de fixer un rendez-vous.

Je souhaite que vos trajets continuent à s'effectuer en toute sécurité.

**Annexe «Résumé des éclaircissements internes».**

### Pénurie de personnel

C'est vrai que dans la région de la Suisse centrale, un sous-effectif minime (environ cinq mécaniciens) existe. Mais dans son ensemble, le trafic voyageur présente un sureffectif et l'égalisation entre les lieux de service se fait lors de la répartition mensuelle. En ce moment, à Beinwil et à Zoug, des mécaniciens de loc sont en formation, de sorte qu'au moment du changement d'horaire en décembre 2007, il y aura en Suisse centrale un sureffectif d'un total de six mécaniciens. Le calcul des sous-/sureffectifs se base sur une moyenne annuelle.

Ainsi, il est possible qu'à l'occasion de journées de forte circulation (par exemple la fête fédérale de gymnastique, la Zürichäscht, Euro 08) il y ait des passes difficiles, alors qu'à d'autres moments, trop de mécaniciens de loc se tiennent à disposition. La

preuve, c'est que malgré des sous-effectifs légers, depuis le début 2007 on a pu réduire environ deux jours de solde de temps de travail par mécanicien dans la filiale Mitte.

### Procédures hostiles aux employés

Les procédures problématiques ont été repérées et prises en charge par les têtes des syndicats des mécaniciens de loc, la CoPe et la direction Operating. En collaboration avec les représentants du personnel, les améliorations nécessaires sont examinées en ce moment. Ça ne change cependant rien au fait que les procédures soient orientées vers une production aussi optimale que possible et une garantie des performances du trafic.

### Outils de travail défectueux

Dans les projets «20% des minutes de retard à cause de défectuosités dues au matériel roulant», les problèmes du domaine du matériel roulant sont pris en mains. Les dommages qui surviennent sont examinés continuellement et systématiquement améliorés. De plus, lors de détériorations, l'afflux d'informations du mécanicien par le help desk est plus direct et plus rapide. Dans l'objectif d'une productivité aussi optimale que possible, des véhicules encore en état de marche seront réparés à l'occasion du prochain entretien planifié.

### Sollicitation du temps libre accrue

Dans le monde du travail d'aujourd'hui, si les professionnels qualifiés veulent rester à jour, une formation continue perpétuelle est inévitable. Mais ceci demande aussi un engagement personnel des employés. En ce qui concerne la contrainte des langues étrangères: c'est une exigence posée par l'instance de surveillance, l'Office Fédéral des Transports, l'OFT. À partir du 1er janvier 2008, seuls les mécaniciens de loc pouvant garantir des connaissances de langues étrangères pourront rouler dans un autre secteur linguistique. Cette réglementation concerne toutes les entreprises de transport ferroviaire. Il n'y a pas d'obligation de formation.

Mais il est vrai qu'à partir du 1er janvier 2008, les mécaniciens qui ne peuvent pas attester de connaissances des langues étrangères auront un secteur de service restreint. Le domaine de la conduite des trains de l'Operating (P OP ZF) s'est donné beaucoup de mal pour doubler et même tripler les cours de langues, afin de garantir la flexibilité pour la fréquentation des cours. Je vous rappelle qu'il a été décidé avec les partenaires sociaux que les connaissances des langues ne doivent pas être restreintes à cause des exigences linguistiques. En contrepartie, les mécaniciens de loc pratiquent la formation des langues pendant

leur temps libre. L'alternative aurait été, pour toute la Suisse, qu'environ 400 mécaniciens de loc roulent encore sur un autre secteur linguistique. Ceux-ci auraient alors pu suivre une partie des cours pendant les heures de travail.

### Non observation de Vision 2010

P OP ZF tient à la réalisation et à la stricte observance de Vision 2010: l'échelon de fonction 15 a été introduit au début de l'année et le recrutement se passe selon le modèle de carrière défini par Vision 2010 dans les lieux de service avec de petits potentiels d'avancement. Dans les lieux de service avec un grand potentiel d'avancement, les places à pourvoir seront, si nécessaire, mises au concours.

Entre les différents partenaires sociaux, le SEV/LPV, le VSLF, la CoPe et la direction Operating, des discussions concernant la réalisation de Vision 2010 ont régulièrement lieu. Les questions qui surgissent lors de la réalisation de Vision 2010 y sont débattues et des décisions sont prises.

### Flux d'informations

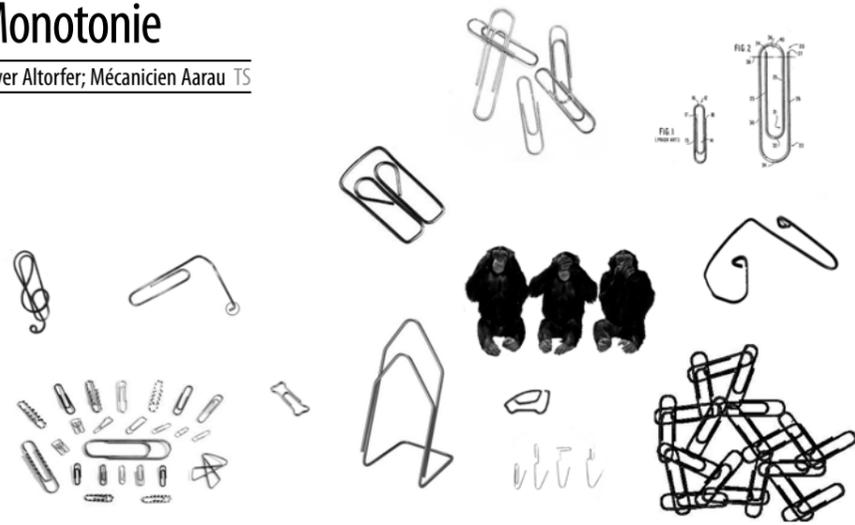
Dans le cadre de la migration ETCS et GSM-R, à cause des nouvelles versions et des modifications de lignes, des directives et des infos ont été distribuées de façon presque hebdomadaire au personnel de loc. Et ceci, souvent au dernier moment (délai de trois jours), quelquefois même plus tard. Là, nous avons effectivement un problème qui doit être pris en main avec les chefs de processus ou, plutôt, qui est déjà en travail entre la direction des trains et la direction risque, sécurité et qualité.

### Risque d'accidents

La direction entreprend tout ce qu'elle peut afin de minimiser les risques d'accidents et d'éliminer les dangers. Justement dans le domaine des cas de signaux, on travaille intensivement avec des spécialistes externes. Nous attendons des employés qu'ils apportent activement leur contribution pour éviter des accidents.

Malgré tous ces efforts, dans le monde du travail quotidien il n'est pas possible d'éviter de nouveaux changements continus. Ceux-ci sont nécessaires pour nous maintenir avec succès dans la compétition. Une réaction positive vis-à-vis de tels changements fait partie des exigences de base requises des professionnels qualifiés.

Il est regrettable que certains cas isolés n'y parviennent pas, malgré le soutien, et deviennent même des risques pour la sécurité. Vous comprendrez que c'est la raison pour laquelle les changements nécessaires ne peuvent pas être supprimés. C'est pourquoi dans de tels cas, nous cherchons des solutions qui garantissent la sécurité en collaboration avec les personnes concernées. ■



Autrefois, ce mot était continuellement employé, également dans notre vie de tous les jours. Ce sont tout particulièrement les sites de petite et de moyenne grandeur, avec une connaissance de ligne restreinte et peu de véhicules qui logiquement sont associés à ce mot. Dans les phrases à suivre, j'aimerais bien creuser ce vocable un peu plus intensément et en développer le sens plus profondément; comment faut-il le comprendre et surtout, comment pourrait-on l'empêcher.

Que signifie monotonie? Le mot «monotonie» provient du grec (monotonia) et signifie «uniformité». Si une tâche est exécutée pendant une longue période et qu'il s'agit là d'une activité linéaire, inchangée, qui se répète souvent, les symptômes de monotonie peuvent survenir. Les occupations les plus particulièrement concernées sont celles qui exigent une concentration absolue, sans laisser la place à des tâches accessoires et qu'on ne peut mentalement pas traiter. Dans ces cas-là, on parle même de «double cause de monotonie». Les réactions à une activité monotone peuvent être très variées mais, en général, les autres symptômes sont toujours accompagnés des phénomènes suivants: fatigue, manque d'intérêt, sentiment d'ennui.

Contrairement à la fatigue psychique (ce qu'on appelle le syndrome de burn out), certains symptômes, par contre, se volatilisent brusquement lorsque l'activité est interrompue ou troublée par une influence extérieure. Si de telles phases de monotonie se répètent trop souvent, cela peut conduire à de longues périodes de d'effondrement. Monotonie dans la cabine de conduite Depuis que la Vision 2010 est entrée en vigueur, à cause de la monotonie des lignes et tout spécialement dans les dépôts avec une petite connaissance de ligne, il arrive souvent que l'on conduise toujours le même trajet durant plusieurs jours de

travail ininterrompus. Il y a longtemps déjà, on avait essayé de mettre l'attention sur ce problème. Mais malheureusement, les arguments avaient été écartés en arguant qu'il s'agissait là d'une pure question de motivation. Avec la Vision 2010, on a maintenant une justification officielle pour de telles répartitions de service. Naturellement, d'un point de vue purement économique, c'est aussi la solution la meilleure et la plus accessible, vu les dispositions relativement simples (un trajet, un véhicule). Pourtant la plupart du temps, de telles décisions sont prises par des instances qui ne sont pas directement concernées, ni entièrement conscientes – ils ne peuvent pas l'être - de l'ensemble des répercussions concrètes sur la vie quotidienne des mécaniciens de locomotive. Un coup d'œil sur le papier nous montre que le travail n'a gagné ni en sécurité, ni en qualité. Celui qui a régulièrement le plaisir de faire la navette dans un éternel va-et-vient, durant des heures sur une ligne, pourra rendre compte de ce que ça veut dire de ne plus vraiment percevoir l'emplacement des signaux malgré les annonces bruyantes et, également, comme il peut être pénible de ne pas se laisser gagner petit à petit par la fatigue qui s'empare de vous. Pour lutter contre l'endormissement, il est souvent utile de mettre la tête quelques secondes à la fenêtre, si possible à 140km/h, de siffler l'air de l'appareil d'arrêt automatique sur différentes tonalités ou de se raconter des blagues. Non pas parce qu'on a trop peu dormi, mais tout bonnement parce c'est fatiguant et qu'on a déjà vu les alentours quatre ou cinq fois. À partir de ce moment-là, ça devient dangereux pour nous, pour les usagers et pour l'entreprise de transport ferroviaire. Notre plus grand ennemi, c'est la routine, les actes irréflectés derrière le pupitre de commande – on l'a déjà fait mille fois et on se réjouit que le service soit enfin terminé. Pourtant, est-il légitime que le mécanicien de loc pense déjà à la fin de

son service au milieu de son tour et qu'il doive utiliser ceci comme motivateur pour son travail? Ça ne peut absolument pas être dans l'intérêt de l'entreprise et encore moins dans celui de l'employé.

Quiconque doit accomplir des services qui se succèdent durant des jours, et spécialement pendant le week-end, pourra le confirmer. Ça commence par la monotonie pendant le travail. Après quelques temps ou des semaines, voire des mois ou même des années, elle érode la motivation, peut-être même davantage qu'une personne extérieure pourrait s'en apercevoir.

### Est-ce mieux ailleurs?

Évidemment, on peut comparer le travail à celui d'autres entreprises de transports, lesquelles, au premier abord, ont souvent des rayons d'actions encore plus petits et un travail encore plus monotone. Mais la plupart du temps, chacun délimite son opinion d'après les critères de sa propre entreprise et de ses possibilités. Dans une exploitation comme les CFF, il semble manifeste que ces possibilités sont relativement vastes et les prétentions des employés proportionnellement élevées.

C'est pourquoi il est logique que l'on ne puisse pas participer à tout. Nous entendons beaucoup parler d'estime et nous recevons souvent des lettres de remerciements dans ce sens-là. Du côté de la direction, il semble que l'on comprenne cela ainsi, sans faire attention au fait qu'une planification des services plus coûteuse tout en étant plus diversifiée, et une répartition un peu plus équilibrée des prestations des trains, auraient une part essentielle dans une estime véritable. Et nous ne parlons pas ici de redistribution énorme des prestations, ni d'assainissement complet des services ou des sortes de trains, mais de modifications minimales.

D'autres entreprises n'ont pas la capacité de proposer une palette aussi largement diversifiée et ce serait dommage de ne pas faire usage de cette possibilité – d'autant plus que de ce fait, la satisfaction du personnel peut augmenter considérablement. Est-ce que ça vaut le coup de travailler dans le cadre d'une vision, qui au niveau du personnel de loc, ne sera jamais acceptée à cent pour cent, pas même dans dix ans? Est-ce que le prix de ce projet ne sera pas largement supérieur à ce qu'il peut apporter?

### Rechercher les défis

Dans mon entreprise précédente, là où j'ai fait mon apprentissage, il y avait un dicton: «celui qui arrête de s'améliorer cesse d'être bon!». Je trouve cette maxime étonnante alors que l'on se retrouvait régulièrement devant de nouveaux défis. Surtout quand il était question d'ordres auxquels on acquiesçait sans savoir du tout si on allait

pouvoir les exécuter. Un mécanicien de loc a en général un objectif: «conduire un train de A à B en toute sécurité». Et je suis certain que chacun le fait volontiers. Mais celui qui n'est pas poussé dans ce sens tombe dans la routine et un jour ou l'autre, le plaisir de cette routine vole en éclats. Personnellement, quand après une longue période je conduis vers des destinations ou avec des véhicules que je ne connais pas très bien, je suis 100% à mon affaire et j'ai du plaisir à rouler car je me sens stimulé et parce qu'avant le début du trajet, je dois réfléchir activement. Malheureusement, avec les rotations actuelles, cela ne m'arrive que trop rarement et l'observance des règlements, des plans et des directives se fait souvent ressentir plutôt comme un poids que comme une motivation.

Comme auparavant, je continue à exercer mon métier avec plaisir, et ce rapport ne s'adresse donc à quiconque personnellement. Cependant, on dit que la critique conduit à l'amélioration. Par conséquent, le proverbe «ne rien entendre, ne rien voir, ne rien dire» n'est pas la solution. Je souhaite à tous mes collègues que leurs trajets continuent à se faire en toute sécurité et je vous remercie de votre attention. ■

## Membres du VSLF à RegionAlps

Les nouveaux membres du RegionAlps ont tout d'abord été attribués à la section de Lausanne.

Pour les assemblées générales des sections en automne, nous avons prévu que vous pourriez participer aussi bien à Brigue qu'à Lausanne. Nous mettrons le sujet RA à l'ordre du jour des deux assemblées générales et le discuterons avec vous. Vous recevrez une invitation en temps utile.

**Date de l'assemblée générale de la section de Lausanne :**

**Le 14 novembre 2007, 14 heures, Buffet de la Gare de Lausanne**

**Date de l'assemblée générale de la section de Brigue :**

**Le 30 novembre 2007, 16 heures, Restaurant Angleterre à Brigue**

Nous avons la chance d'avoir Monsieur Beat-Xaver Bregy de RegionAlps comme interlocuteur du VSLF. Vous trouverez l'adresse sur Internet:

[www.vslf.com/sections/RegionAlps](http://www.vslf.com/sections/RegionAlps).

## Rapport de la région Est

Il y a une année et demie, le chef de la filiale Est a parlé d'un mariage qui avait déjà duré beaucoup trop longtemps. Il valait mieux tirer un trait sur cette relation déplaisante. Et c'est ce qui est finalement arrivé, l'union de P et de G a pris fin à l'occasion du changement d'horaire de 2006 et depuis, chaque division suit sa propre voie, comme celle de l'Oberland de la Suisse orientale.

Dans les dépôts P de Coire et de Sargans, on a soudainement constaté une pléthore de personnel et quelques mécaniciens de locomotive ont été envoyés au dépôt de Ziegelbrücke qui, comme par le passé, n'est toujours pas très apprécié. Mais à Buchs aussi, et de plus en plus, les trains marchandises circulaient dans les deux sens. Sur la ligne du lac de Walenstadt, peu avant le changement d'horaire, on croisait constamment les trajets d'instruction des mécaniciens de loc du MEV et en nombre toujours croissant. Cela semble bizarre que des mécaniciens apparemment loués soient moins chers que leurs collègues du transport voyageur.

Alors que les températures remontaient tout doucement, la réserve de Sargans a fait tous les jours 2 tours de Buchs. Bizarrement, on est retourné assez vite se réchauffer dans le lit de son ex. Ce qui a été proposé il y a une année par les partenaires sociaux et les mécaniciens de loc concernés, n'est devenu réalité que pour un seul petit cercle (réserve) choisi. Maintenant, il est même question de deux postes temporaires pour les mécaniciens de loc du trafic voyageur afin de soutenir leurs collègues de Buchs, à dater du changement d'horaire. Pourtant une année auparavant, tout aurait été si simple, même échelon de fonction pour les mécaniciens de loc venant de P et suffisamment de gens auraient postulé pour aller à Buchs. Par la même occasion, on aurait pu éviter l'important excès de personnel de Coire.

L'auto-répartition semble pourtant plus ou moins positive. Mais cependant, si on prend l'évaluation du sondage parmi le personnel de loc en considération, tout cela semble relatif. La grande majorité des mécaniciens de loc semble ne désirer aucun changement ou ils apprécient la forme actuelle de la répartition annuelle. Si on tient également compte du fait que les petits dépôts ne peuvent pas mettre l'auto-répartition en application, on se demande un peu pourquoi on fait un tel bruit là autour.

En ce qui concerne la semaine de 41 heures, on dira seulement ceci: d'abord répartir trop peu d'heures pour ensuite expliquer

à l'employé qu'il est prié de planifier des jours de travail supplémentaires sur son temps de travail annuel prescrit d'après le CCT.

J'aimerais faire référence à l'exemple des S8 et S2 du S-Bahn zurichois, pour illustrer les services monotones. Une fois, je m'arrête partout entre Thalwil et Enge et, une heure plus tard, je refais le même trajet sans arrêt.

Derrière un bureau, il doit être difficile d'imaginer que des erreurs peuvent avoir lieu. Pourtant à l'extérieur, sur un véhicule, les deux fois un DPZ, le même trajet et tout à coup quelques secondes de distraction, et c'est déjà trop tard. Malgré tout, chaque année, un service par dépôt au minimum est réparti ainsi et en m'annonçant de façon claire et nette la prochaine gare d'arrêt chaque fois avant le départ, il arrive quand même que de tels cas se produisent encore.

À mon avis, grâce à de petites améliorations, on arriverait à de bien meilleurs résultats. Par exemple, ne pas répartir des services monotones, la collaboration entre P et G quand c'est plus logique et se mettre d'accord avec les employés sur les mesures de réduction des comptes d'heures supplémentaires, au lieu de semer la panique en milieu d'année.

Franchement, je me demande s'ils ne veulent pas comprendre, à ZF, ou alors est-ce qu'il s'agit de justifier d'autant d'heures de travail que possible dans les différents bureaux?

Bien sûr, c'est formulé un peu méchamment, pourtant j'aimerais bien citer encore l'exemple de THURBO AG. Avec une structure légère, le CEO Boos, un chef de zone de trafic et les deux chefs mécaniciens qui sont encore habilités à porter ce titre, il n'est pas nécessaire de débattre chaque année du salaire du mécanicien de locomotive ou d'autres mesures d'augmentation de la productivité.

Ce serait bien si une fois le ZF présentait un bilan des coûts et des profits des années passées.

Peut-être que finalement, ils ne sont pas aussi mauvais que la liste que j'en ai dressée d'après l'année écoulée?

De toute façon, après les évaluations du personnel bâclées de 2003, il leur faudrait commencer avec une hypothèque très lourde sur les épaules.

Alors: hop ZF, ça ne peut aller que de l'avant. ■

## Jugement d'Orange

(Indemnités pendant les vacances) aux CFF TS

Le tribunal fédéral a décidé en décembre 2005 que les indemnités de tour dues à des services du soir et du dimanche réguliers et durables, devaient être aussi calculées sur les salaires des vacances. Le jugement est généralement connu en tant que Jugement d'Orange.

Swisscom, Sunrise et Orange ont payé des dédommagements rétroactifs sur cinq ans aux employés qui effectuaient régulièrement des tours de service.

Dans le nouveau contrat collectif de travail (CCT) à partir du 1er janvier 2007, les CFF ont également tenu compte de la nouvelle réglementation de calcul du salaire des vacances. Les indemnités actuelles contiennent éventuellement déjà l'argent dû pour les vacances.

En passant par un juriste, le VSLF a requis cet été auprès des CFF le paiement rétroactif sur les cinq dernières années des dédommagements selon le Jugement d'Orange pour tous les membres du VSLF, et simultanément exigé un arrêt de la prescription/péremption, que les CFF ont confirmé pour tout le personnel.

Pour les autres chemins de fer, il n'y a aucun danger de prescription/péremption et aux CFF le même mode d'application sera mis en route, selon la procédure.

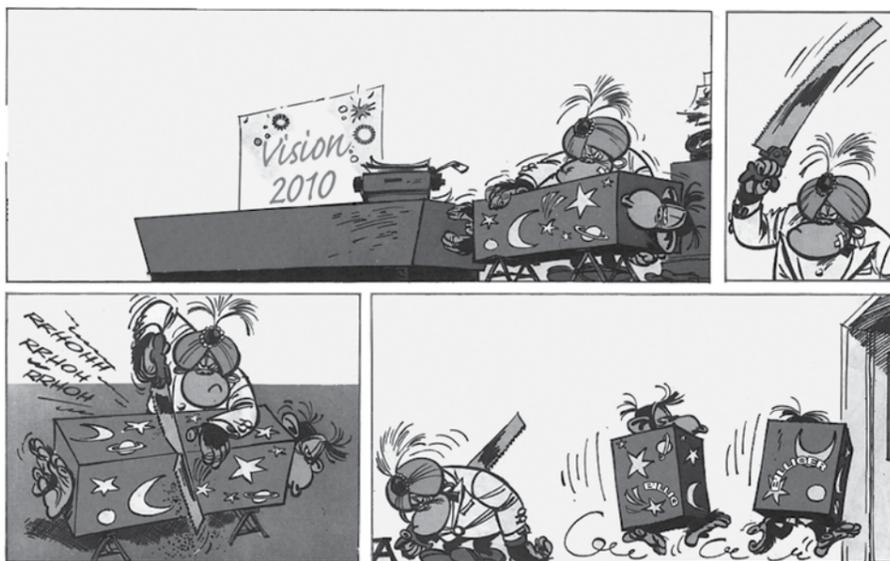
En ce qui concerne le Jugement d'Orange, le VSLF est décidé à épuiser tous les moyens juridiques à sa disposition.

VSLF, le 11 octobre 2007  
Hubert Giger  
Daniel Ruf



## Vision 2010; l'histoire sans fin...

Stefan Jufer; Division P VSLF TS



divide et impera...

À la mi-août, les partenaires sociaux ont été invités à un workshop sur le thème du «processus de développement de la conduite des trains» au Parkhotel Schloss à Münchenwiler. Le but de ce workshop était d'établir un bilan de situation de la Vision 2010. Après coup, ce workshop s'est plutôt avéré être le départ d'une nouvelle édition de ladite Vision. Bien que toutes les pierres angulaires et les mesures aient été définies dans la Vision 2010, nous avons eu l'impression que des esprits créatifs essayaient d'exploiter toutes les marges d'interprétation imaginables. Maintenant, on essaie de faire passer en douce les exigences des CFF – surtout de P-OP-ZF – qui n'ont pas été approuvées lors des négociations, ni introduites dans le CCT. Logiquement, ces mêmes sujets nous ont été présentés au cours du workshop, tels qu'ils se présentaient à l'époque sur le plateau de la balance des négociations du CCT.

De plus, on nous a expliqué que nous allions manquer le but de la Vision 2010 d'environ trois ans. En raison de la tendance des coûts et de la constante complaisance des syndicats, et par là même de tous les mécaniciens de loc, cela nous a semblé être une allégation excessive. Bien sûr, des tables et des listes appropriées ont tout de suite été établies afin d'étayer le sujet. Mais la communauté de négociation avait elle aussi des feuilles de présentation et les tables adéquates afin de démontrer la tendance. De l'avis des syndicats, nous sommes tout à fait dans les délais impartis.

On s'est mis d'accord pour mettre les

problématiques actuelles en évidence et rechercher ensemble des solutions. Du point de vue des syndicats, les problématiques suivantes ne sont pas résolues.

### Mise en application de la classification de l'échelon de fonction 15

Comme le VSLF l'a craint, la mise en application très compliquée du processus de classification dans l'échelon de fonction 15, s'avère poser de gros problèmes de réalisation. Nous nous demandons sérieusement qui s'y retrouve encore. La mise en pratique de l'idée d'une liste de rang des mécaniciens de loc pour toute la Suisse rendrait les choses beaucoup plus simples. Le NA, auquel les collègues dans l'échelon de fonction 15 n'ont plus droit, donne du travail supplémentaire aux répartiteurs. Les mécaniciens de loc dans l'échelon de fonction 15 ne devraient pas recevoir de tours avec du NA, donc on leur enlève des tours dans la rotation annuelle et on répartit de tels tours sans NA. Ces tours sont en partie plus courts que les tours habituels, ce qui fait qu'ensuite le mécanicien concerné a trop peu de temps de travail. Et la répercussion de ceci, c'est que cet employé ne peut pas fournir son temps de travail annuel moyen, etc. Actuellement, le travail d'un répartiteur n'est pas à envier. Afin de pouvoir attribuer un tour, il lui faut prendre en compte des paramètres de plus en plus nombreux. Et il n'est pas question des directives légales, mais de la croissance interne incontrôlée à ZF.

### Subdivisionnalisation / Spécialisation

Les tendances à ZF sont claires. Les méca-

ciens de locomotive l'ont déjà remarqué, la subdivisionnalisation nous attend. Et c'est exactement cette rupture que nous voulions empêcher avec la Vision 2010. Rappelons-nous que la Vision a vu le jour à cause de cette exigence de séparation des trafics de grandes lignes et régionaux. Bien que les directions OP et ZF nous aient assuré qu'elles désiraient conserver l'engagement universel du personnel de loc, compte tenu de la situation actuelle, on a de la peine à le croire.

La planification actuelle nous démontre clairement qu'à partir du changement d'horaire de 2007/2008, différents dépôts perdront des lignes et des véhicules. Et par-là même, les mécaniciens perdent petit à petit leur connaissance. Le savoir-faire est ainsi dilapidé de façon absurde, pour être ensuite acheté chèrement à Login. Des synergies judicieuses sont bradées au profit de mesures d'épargne à court terme. Un dépôt perd un véhicule et, simultanément dans autre dépôt, les mécaniciens de locomotive doivent être instruits à grands frais. Où est la logique, là-dedans?

Ce qui serait logique, par contre, ce serait que chaque mécanicien puisse conduire tous les véhicules de ligne des CFF, comme cela se faisait auparavant. D'ailleurs, il n'y en a plus autant qu'il y a quelques années. Les véhicules spéciaux sont, comme jusqu'à maintenant, à répartir spécialement. Dans le domaine RP, il est important de pouvoir employer autant de mécaniciens de loc universellement utilisables que possible, ce qui serait grandement profitable à la stabilité de l'horaire.

### Management (planification / direction / orientation)

Comme déjà mentionné, les répartiteurs accomplissent un travail énorme. Avec de moins en moins d'employés à RP, on répartit davantage de mécaniciens. Les nombreux paramètres à envisager par mécanicien compliquent d'autant la tâche. Il devient de plus en plus difficile d'attribuer un tour à un mécanicien, que ce soit par manque de véhicules ou de connaissances de lignes, ou que ce soit conditionné par les comptes d'heures NA/JAZ et les directives LDT/CCT/BAR. De plus, en ce moment on manque de mécaniciens dans tous les dépôts. Dans les locaux d'affichage, on nous réclame de l'aide et aussi de sacrifier des jours de congé. Et ceci, sans parler de l'Euro 08. De cette manière, les comptes de temps de travail ne peuvent être réduits qu'au compte-goutte.

Le chef du personnel de loc contraint les mécaniciens avec un compte d'heures élevé à le diminuer et quand ils tentent

de réduire ce compte, le même chef ou le répartiteur les appelle, car il manque des mécaniciens pour conduire les trains! Où est la logique, là-dedans? Et à propos, combien de trains sont-ils restés sur place à cause des jours de congé? La loyauté du personnel de loc envers l'entreprise, ou du moins envers nos clients est, comme précédemment, fort élevée. Mais attention, là aussi il y a de l'eau dans le gaz. Dans l'environnement ZF actuel, la disposition à sacrifier des jours de congé s'amenuise. Les caractéristiques mensuelles RP publiées au sujet du personnel nécessaire ne correspondent pas à la réalité. Pour aggraver encore plus la situation, toutes les requêtes passent par les chefs du personnel de loc et freinent inutilement le système. L'autorisation des requêtes ne fait pas partie des attributions du chef du personnel de loc, car la planification doit tout d'abord examiner de quelle manière les effectifs de personnel se développent. Sur cette question, il est clair que c'est au répartiteur de décider. Il y a là des améliorations à apporter.

### Formation et formation continue

Là, nous constatons des excès notables. À ce sujet, de notre point de vue les CFF se soustraient à leur devoir d'accorder la formation et la formation continue nécessaires sur le temps de travail. La tendance au volontariat n'est pas acceptable et ceci, également pour ce qui est question des instructions obligatoires. La Vision 2010 ouvre la porte à de nouvelles possibilités dans le secteur de la formation. La responsabilité de la formation a été transférée et relève maintenant de la compétence de Login.

L'importance de la formation et de la formation continue du personnel de locomotive est sous-estimée. Du fait des changements hâtifs de prescriptions et de dispositions, une formation continue constante est une obligation. Actuellement, en ce qui concerne l'autorisation du 200km/h / ETCS / le tunnel du Lötschberg, etc., il est extrêmement important que tous les mécaniciens de locomotive aient le même niveau de formation. En ce moment, les mécaniciens sont couverts de communiqués, de règlements, de check-lists provenant de différents départements. Ce qui est en vigueur aujourd'hui fait partie de l'histoire le lendemain. Certains affichages dans les dépôts ne sont pas toujours mis à jour, la distribution des directives se fait trop tard, ou alors ces dernières sont envoyées par Email à la maison et le cas semble réglé. Chapeau à celui qui y voit encore clair. Avec la solution de la formation en langues étrangères, les syndicats sont déjà allés très loin. Les connaissances linguistiques sont nécessaires dans la profession et c'est pourquoi l'employeur est tenu de mettre le temps nécessaire à dis-

## Sondage 2006

Richard Widmer; Mécanicien Zurich TS



### Satisfaction du personnel: Résultats du sondage de 2006???

À l'exception d'un aperçu très rudimentaire sur les résultats du sondage sur la satisfaction du personnel de 2006 dans une publication du journal des CFF, je n'ai vu nulle part d'informations plus explicites jusqu'à ce jour. En tant qu'employé ayant participé à ce sondage, je suis évidemment intéressé aux résultats détaillés, répartis selon les domaines d'activité et les sites.

Lorsque les personnes concernées ne sont pas mises au courant, il s'ensuit de la déception et la porte est ouverte aux suppositions et aux rumeurs. De plus, faire de tels «mystères» n'encourage pas à participer à d'autres sondages. ■

position. Nous n'acceptons pas d'étendre encore ces concessions à toute l'étendue de la formation.

Toutes les problématiques sont examinées dans des groupes de travail et à l'occasion de prochains workshops, des solutions seront élaborées. Avant de se rendre compte qu'aucune solution acceptable dans les domaines des problèmes n'est visible, il sera difficile de parler d'autres mesures. Comme il était possible de le lire dans une newsletter concernant l'augmentation de la productivité, nous, les syndicats, nous ne sommes pas enthousiastes à cette idée et nous exigeons une clarification des différents points. La base qui a été placée avec la Vision 2010 est sévèrement mise à l'épreuve. La théorie et la pratique ne correspondent plus. Ce qui a été décidé avec la direction n'est pas ou pas assez mis pratiquement en œuvre. Quelquefois, on a un sentiment de CHADOP, c'est-à-dire Chacun A le Droit de Participer, mais personne ne garde le contrôle. ■

## Interne

Changement à la tête du syndicat TS



Cet été, Stefan Jufer a annoncé au comité directeur du VSLF que son mandat en tant que membre du comité et de la direction prendrait fin à la date de la prochaine assemblée générale et qu'il ne désirait pas renouveler son engagement. Nous regrettons sincèrement le départ de Stefan Jufer, devenu l'un des membres les plus expérimentés du comité directeur.

Après une active recherche auprès des présidents de section et différents entretiens, le comité directeur a décidé d'accueillir Hans-Peter Moser, de la section de Berne, par intérim au sein du comité.

Nous allons initier Hans-Peter à sa nouvelle charge dès maintenant; naturellement, l'admission de Hans-Peter Moser dans le comité directeur du VSLF se fait sous réserve de l'approbation des membres, lors de l'assemblée générale du 15 mars 2008 à Bâle.

Le comité directeur du VSLF

## Successeur Division P

Hans-Peter Moser; Président section Berne TS

Cette année, la direction du VSLF a recherché un successeur à Stefan Jufer. C'est la raison pour laquelle certains candidats ont été sondés, afin savoir s'ils étaient intéressés par cette charge. Tous ont pu se présenter lors d'une séance du comité directeur.

Quelques temps plus tard, j'ai reçu la réponse de notre président qui m'annonçait que j'étais le candidat retenu par le comité.

En conséquence, j'assure maintenant le remplacement par intérim de Stefan.

Moser Hans-Peter, né le 10 avril 1962, marié et père d'un fils. J'ai commencé et achevé

## Retraite division P

Stefan Jufer; Division P VSLF TS

J'ai adhéré au VSLF alors que j'étais un jeune chauffeur. À cette époque-là, je n'aurais jamais pensé qu'un jour je ferais partie du comité directeur du syndicat des mécaniciens de locomotive. Mais la vie en a décidé autrement. Relativement vite, je me suis retrouvé dans la commission technique interne du VSLF, où je me suis surtout occupé des problèmes techniques sur les véhicules et les cabines de conduite. Un peu plus tard, j'ai élu comme successeur de Martin Schneeberger en tant que chef de la commission technique 4 du VSLF. Malheureusement, la commission technique 4 des CFF était à peu près révolue. La composition a été modifiée et une réorganisation en a chassé une autre. Plus personne ne semblait être vraiment responsable.

En plus, la divisionnalisation a semé la zizanie entre le transport voyageur, le transport marchandise et Infrastructure.

En même temps que le CCT, la CoPe a été introduite avec pour mission de reprendre la représentation des mécaniciens de locomotive à la place de la commission technique 4. En tant qu'ancien de cette commission, je suis entré dans la CoPe 3 du personnel de loc et en plus, dans le comité directeur du VSLF en tant que représentant d'Infrastructure.

Quand le vice-président Heinz Wüthrich a quitté le comité directeur du VSLF, j'ai été désigné comme vice-président par intérim. Lors de l'assemblée générale du VSLF suivante, j'ai été confirmé dans la fonction de vice-président. Avec les changements à la tête du syndicat en 2006 et le renouvellement des membres du comité directeur, nous avons réduit le comité et de nouvelles tâches ont été distribuées. Le comité directeur fonctionne pour le mieux, avec une équipe bien rodée. En conséquence,

ma formation de mécanicien de locomotive en 1990 à Berne. Après plusieurs années passées à Berne, j'ai changé en 2003 pour le dépôt d'Interlaken Est.

Activités au VSLF:

Après avoir été secrétaire de la section de Berne pendant deux ans, j'ai été élu président de cette section. J'occupe cette fonction depuis sept ans maintenant.

La nouvelle mission sera certainement très intéressante et absorbante mais elle sera aussi très instructive. En tout cas, je donnerai le meilleur afin de défendre vos intérêts. ■



Stefan Jufer

c'est pour moi le meilleur moment de me retirer et de rechercher de nouveaux défis. La charge de la division P est à reprendre à partir de la prochaine assemblée générale du VSLF à Bâle.

Rétrospectivement, je me rends compte que ça a été une période très enrichissante, durant laquelle j'ai fait de nombreuses rencontres. Quelques chefs sont arrivés et repartis. Trois CCT ont été développés dans l'intervalle. L'environnement dans le domaine du personnel de loc a énormément changé et continuera certainement à se métamorphoser à l'avenir; mais malheureusement, comme nous le savons tous si bien, ce n'est pas toujours pour le meilleur.

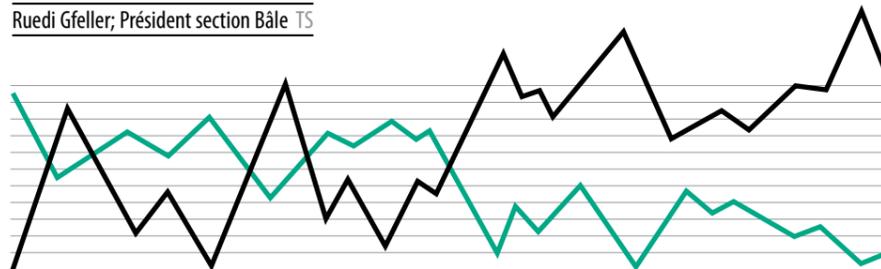
En définitive, la majorité du temps, ce sont les souvenirs réjouissants qui restent, alors que les moins bons sont refoulés, mais pas oubliés. Maintenant, j'espère qu'au comité directeur du VSLF nous réussirons à trouver un successeur. Malheureusement, l'intérêt d'endosser la responsabilité d'une telle mission pour le bien commun n'est pas énorme. À cette occasion, j'aimerais profiter de tous vous remercier de notre collaboration. Un remerciement spécial au comité directeur du VSLF, qui s'investit inlassablement pour les mécaniciens de locomotive du paysage ferroviaire suisse. ■



Hans-Peter Moser

## Courbes de variation

Ruedi Gfeller; Président section Bâle TS



...ou comment engendrer le chaos !

Il est difficile d'imaginer le nombre de collègues qui ont écrit au sujet de la répartition. Combien de fois n'a-t-on pas mis l'accent sur l'importance du contact personnel ainsi que sur les connaissances des différents répartiteurs. Le seul fait d'utiliser ces synergies de façon optimale aiderait énormément. En réponse, ils ont presque tous reçu une lettre d'explications stéréotypées. Des formules toutes faites telles que «ça prend du temps», «c'est en cours de réalisation» etc. étaient et sont encore la façon standard de se débarrasser du sujet.

Ce qui a fonctionné durant des années et servi les CFF est maintenant destiné à la poubelle. À ce sujet, la discussion se déroule également quant au fait de donner et de prendre. D'un côté, on entend des déclarations alléguant que le personnel devrait venir travailler selon la planification et d'un autre côté, il faudrait quand même que le personnel se montre flexible. Comme le taux d'absentéisme pour cause de maladie est extraordinairement bas chez les mécaniciens de locomotive, les CFF se permettent de se dispenser de prendre des mesures à ce sujet. Le leitmotiv est apparemment: nous donnons et les CFF prennent, mais exclusivement ce dont ils peuvent avoir besoin. Il est difficile de comprendre autrement les inscriptions XY dans PIPER.

À l'heure actuelle, pour tout un chacun, il devrait être clair depuis longtemps que le mécanicien de ligne a été transformé en mécanicien «limité». Les uns ne peuvent ou ne doivent rouler que sur certaines lignes, les autres ne doivent ou ne peuvent utiliser que certains véhicules. Depuis peu, différents dépôts ont été associés au processus d'autorisation des demandes de congé. Cela mène au genre de situation grotesque où le jour J, par exemple, il manque dix mécaniciens selon les COURBES DE VARIATION. Mais, lors d'un éclaircissement téléphonique, il ressort qu'en fait le dépôt idoine n'est pas du tout concerné. Remarquez que parfois il y a aussi des appels destinés à déterminer des points qui pourtant sont

consignés. PS: Auparavant, tout était clair pour tout le monde! Il faut bien dire que tout d'abord, on a tendance à restreindre et puis qu'ensuite, il faut téléphoner de gauche et de droite, car il y a soudain trop de monde. Mais pourquoi donc?

Il y a des collègues qui préféreraient accomplir un service du soir ou un service du matin. Du seul fait de la rotation, il n'y a pas de continuité. D'après certaines discussions, on remarque à notre grand regret, que la planification se fait différemment. Ce qui veut dire que le collègue du matin effectue le service du soir et vice versa. D'une façon ou d'une autre, il faut tâcher d'éviter que le «petit restant» de notre travail ne soit intéressant et qu'il ne nous apporte du plaisir. Je l'avais complètement oublié et de toute façon, il n'est pas stipulé par contrat que notre travail doit nous plaire, pourquoi le faudrait-il donc? Le travail du planificateur/répartiteur ne serait pas beaucoup plus important qu'avec le système actuel de traitement des demandes de congé et de changements. Comme expliqué plus avant, utiliser les synergies, et non pas les détruire! Nous faisons beaucoup pour notre propre intérêt mais est-ce que ceci est vraiment encore nécessaire ou seulement sensé, avec la manière actuelle d'appréhender le personnel?

Au mois d'octobre, je dois expliquer ou annoncer mes souhaits pour le mois de janvier prochain. Mais je n'ai pas de répartition qui me permette de dire que je désirerais avoir congé à telle date ou qu'à tel moment une modification minimale de mon service suffirait. Pour la même raison, les décisions quant aux demandes de congé ne peuvent pas encore être prises. On remarquera: problème créé (pas par nous, même si on aimerait bien le faire croire), reconnu et dirigé vers qui de droit! Malheureusement vers nous et pas à la poubelle.

Chers collègues, pensez aux courbes de variation et demandez congé assez tôt pour l'assemblée générale 2007 du VSLF, le 15 mars 2008 à Bâle. ■

## Merci Patron!

Michel Perren; Président section Lausanne

Que cherchent les chemins de fer? Améliorer la satisfaction du personnel? Manifester leur reconnaissance à leurs employés?

Si c'est par le moyen de l'article paru dernièrement dans les différents quotidiens de notre pays relatant le retard ou la suppression de trains dû aux retards des mécaniciens, l'objectif n'est certainement pas atteint!

En effet citer 205 trains supprimés et nous faire porter le chapeau est un peu fort de la part de notre direction.

Ce n'est, dans la majorité des cas, pas le mécanicien qui est responsable mais bien cette vision uniquement axée sur les coûts qui oblige la répartition à travailler avec un manque chronique de mécaniciens.

En effet les réserves sont presque systématiquement supprimées et malgré les nombreux téléphones aux mécaniciens en congé la répartition ne peut pas assurer un mécanicien sur chaque train. D'autre part quand il y a un mécanicien c'est le matériel qui est défectueux.

Dans certains cas, les conséquences de la nouvelle vision de catégoriser et de créer des niveaux a pour effet que le mécanicien présent n'est pas habilité à conduire le véhicule.

Au vu de ce qui précède ce n'est pas très fair-play de la part de notre employeur de laisser croire dans l'opinion publique que nous sommes responsables de tous les maux des chemins de fer.

Pour revenir à la satisfaction du personnel et aux enquêtes onéreuses pour améliorer cette dernière, à quoi bon dépenser des sommes d'argent non négligeables d'un côté pour se tirer dans le pied de l'autre côté. L'article susmentionné en est un exemple. Un autre aspect est de persister à vouloir «divisionnaliser» les catégories de trains avec pour influence des services qui ne satisfont de loin pas les mécaniciens. ■



# Est-ce que l'époque des petits syndicats va prochainement voir le jour?

Pit Wuhrer; Wochenzeitung 35/07 TS

## Allemagne: À l'avenir, d'autres syndicats spécialisés pourraient suivre l'exemple des mécaniciens de loc.

Pendant deux semaines, le syndicat des mécaniciens de locomotive allemands (GDL) et le comité directeur de la Deutsche Bahn AG (DB) ont débattu à huis clos à ce résultat. Lundi de cette semaine, le syndicat des mécaniciens de locomotive allemands (GDL) et le comité directeur des chemins de fer allemands (DB) sont tombés d'accord pour négocier un nouveau système salarial jusqu'à la fin septembre avec le grand syndicat des chemins de fer Transnet. En contrepartie, le syndicat des mécaniciens de locomotive allemands (GDL) renonce à poursuivre les grèves. Lors de discussions précédentes, il y a eu de véhéments débats: les mécaniciens de loc, qui avaient longtemps été ignorés par le grand syndicat Transnet, ont exigé une augmentation de leurs salaires bruts à un minimum de € 2'500, une réduction de leurs horaires de travail à quarante heures par semaine, et leur propre contrat tarifaire. Le patron des chemins de fer Hartmut Mehdorn a plus particulièrement refusé le contrat de travail spécial pour le personnel roulant, qui impliquerait la mise en œuvre de la privatisation partielle des chemins de fer allemands, décidée par le gouvernement à la fin juillet (voir WOZ N° 32/7).

Le syndicat des mécaniciens de locomotive allemands (GDL) a annoncé des grèves et il s'en est suivi des prises de bec juridiques au cours desquelles une juge du travail de Nuremberg débordée a fait sensation: sans autre forme de procès, elle a interdit les cessations de travail prévues à cause des «énormes préjudices économiques». L'interdiction n'aurait pas résisté à un

recours. Pourtant, le syndicat des mécaniciens de locomotive allemands (GDL) a retiré son recours et entamé des discussions qui l'ont aidé à obtenir une victoire partielle. Au cours des négociations à venir, le syndicat allemand ne va certainement pas se satisfaire des 4,5 pourcents de salaire supplémentaire fixé par Transnet et les chemins de fer dans le courant du mois de juillet. Pour la première fois, les mécaniciens (-es) de loc sont ainsi représentés par une organisation d'intérêts reconnue – ce qui contrarie profondément les grands syndicats. Ceux-ci avaient continuellement mis en garde contre le fait de s'écarter de la voie normale et ils avaient fait appel à la «solidarité» des groupes spécialisés hautement qualifiés, rompus aux grèves avec les employés moins combattifs – une position en principe correcte pour la représentation des intérêts de l'ensemble de la branche. À vrai dire, c'est aussi la faute des grands syndicats tels que Verdi, IG Metall ou Transnet, si les structures tarifaires divergent de plus en plus. Depuis des années, la flexibilisation et la différenciation des contrats de travail augmentent. Dans la métallurgie par exemple, le comité d'entreprise et la direction des différentes entreprises décident eux-mêmes s'ils acceptent le contrat salarial pour le secteur de l'industrie ou pas – et ceci avec la bénédiction de IG Metall. En revanche dans le service public, le syndicat de services Verdi a accepté que les conducteurs/-trices de bus et les éboueurs combattifs négocient eux-mêmes leur propre contrat tarifaire. C'est pourquoi, lors du dernier conflit social au niveau communal, les jardinières d'enfants et les infirmiers se sont retrouvés passablement seuls. La solidarité que les grands réclament main-

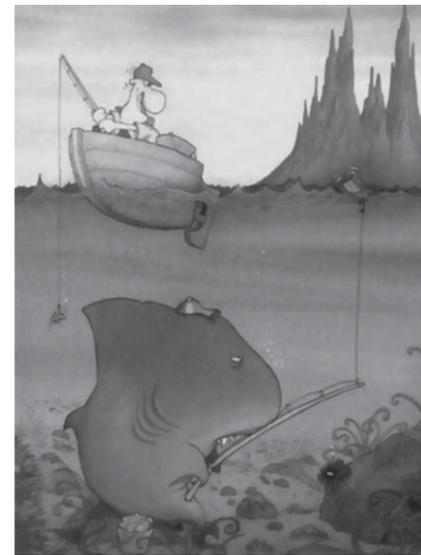
tenant, ils l'ont sapée eux-mêmes. Là-dessus vient s'ajouter la politique syndicale à salaire égal. Pendant près de dix ans, dans presque toutes les branches, les salaires effectifs ont baissé, parce que les têtes des syndicats se sont laissés gagner aux arguments des entrepreneurs («ne pas mettre le site en danger», «ne pas accentuer la crise du marché du travail», «ne pas risquer le modèle d'exportation», «ne pas mettre l'essor en jeu») et n'ont pas pris l'offensive. Ce n'est pas étonnant que leurs membres aient perdu progressivement patience – tout particulièrement les spécialistes. En 2001, de nombreux pilotes de la Lufthansa ont quitté Verdi, ont fondé leur propre organisation – Cockpit – et ont cessé le travail. Les aiguilleurs aériens ont suivi leur exemple et ont créé leur propre syndicat. L'année passée, les médecins des hôpitaux – dont certains étaient indécemment sous-payés – ont fait grève durant des semaines et dans le même élan, ils ont quitté leur syndicat en masse. Et donc, à partir de ce moment-là, les mécaniciens/~nes de loc se sont plutôt sentis attirés par le syndicat des mécaniciens de loc allemands GDL à cause du désintérêt de Transnet pour les intérêts spécifiques de la profession.

Il est certain que les nouveaux minis syndicats s'orientent – comme les syndicats des ouvriers spécialisés avant 1933 – aux seuls intérêts des effectifs plus restreints, parfois élitaires. D'un autre côté, il est évident que les grands syndicats ne servent pour ainsi dire plus les intérêts de la base. Chez IG Metall par exemple, où apparaissent donc encore les menuisiers ou les ouvriers textiles dont les organisations ont été absorbées au cours des processus de fusion? Et est-ce que les milieux médiatiques et les vendeurs, qui étaient autrefois actifs dans le domaine de la politique sociale, n'ont pas sombré dans un organisme amorphe, politiquement indifférent, nommé Verdi, qui est bien éloigné de la force de frappe qui était celle promise au début de la grande fusion?

Le chemin particulier des pilotes et des mécaniciens de loc démontre à quel point le mouvement syndicaliste allemand a besoin d'innovation. Et il prouve que cette impulsion doit venir d'en bas. Certaines initiatives aux États-Unis et en Grande-Bretagne ont établi que même des employés structurellement défavorisés (comme le personnel de nettoyage, les travailleurs agricoles et autres travailleurs à la tâche) peuvent être mobilisés et organisés – si on le veut. ■

# Bonne chance!

Philipp Maurer; Division M VSLF TS



Les têtes tombent à Cargo et dans les autres divisions des CFF. Nous prenons note avec plaisir, qu'avec l'entrée de Monsieur Andreas Meyer aux CFF, il semblerait enfin que les choses vont être mises en ordre. Les démissions récentes chez CFF Cargo nous paraissent positives pour l'amélioration du futur de l'entreprise.

Nous espérons que ce que nous avons toujours critiqué va maintenant cesser: des départements justifiés par des projets de millions de francs et qui pourtant s'enlisent car ceux-ci ne sont pas réalisables, incompatibles avec notre compréhension économique. Deux petits exemples du point de vue de la petite catégorie du personnel des mécaniciens de loc:

Tout d'abord, mentionnons ici les chaussures de sécurité pour le personnel de loc. Au cours des dernières années, 13 cas de «faux pas» ont été recensés auprès du

personnel de loc. Étonnamment, toutes les personnes impliquées portaient des chaussures de sécurité. Un petit calcul: si 13 collaborateurs sont absents en moyenne 3 jours (moyenne interne des CFF) ça donne un total de 39 jours manqués. Les CFF estiment à 2'100 francs les frais occasionnés pour chaque jour manqué, ce qui donne un total de 81'900 francs par an. Si on comptabilise alors la dépense financière causée par les chaussures de sécurité en incluant les chaussures, le wagon de chaussures, les responsables de la sécurité, les contrôleurs de chaussures (si, si, les CFF vont enrôler nos supérieurs en tant que contrôleurs de chaussures, et ils auront la possibilité de mettre en branle la procédure de licenciement dans les cas où les chaussures de sécurité ne seront par portées), les instructions sur les chaussures de sécurité, etc., ce qui donne rapidement des sommes qui n'ont plus aucune commune mesure avec les mesures d'économie.

Remarquez bien, nous ne critiquons pas les modèles de chaussures ou la remise des chaussures de sécurité au personnel, ce que nous critiquons, c'est seulement le caractère obligatoire et coûteux que nécessite l'infrastructure légale qui devra être réalisée. Car personne ne se blesse intentionnellement, personne ne court à pieds nus sur le ballast et finalement, personne parmi nous ne veut diminuer la productivité des chemins de fer car on le lui ferait ressentir au plus tard lors de la prochaine négociation salariale.

Point deux: Cargo. Dans différents petits bureaux les LLP sont occupés à des brouilleries telles que les nouvelles directives sur la répartition des vacances, le contrôle des fichiers d'heures supplémentaires (le calcul, par contre, sera fait par quelqu'un d'autre), dépense de 2-3 jours de travail pour la qualification du personnel (laquelle n'apporte que mauvaise ambiance au sein de l'entreprise) etc. Pour les questions importantes des mécaniciens de loc, la plupart du temps ces postes ne sont pas compétents et

ne peuvent apporter après un travail laborieux qu'une solution insatisfaisante. Cette situation est coûteuse et inadéquate pour toutes les personnes concernées.

Tout ce dont le mécanicien de loc a besoin pour son travail consciencieux:

- Des outils de travail modernes et en bon état de fonctionnement (locomotives / LEA)
  - Des répartiteurs motivés, bien formés et bien payés
  - Des répartitions qui nous permettent d'atteindre le nombre d'heures de travail prévues avec de courts tours journaliers
  - Un supérieur pour les problèmes des mécaniciens de loc, non pas pour l'archivage des statistiques.
- D'autres effets secondaires en découleraient:
- Augmentation de la satisfaction du personnel
  - Les bureaux pourraient être loués afin d'optimiser les coûts
  - Le débit de papier serait réduit

Les exemples présentés ne démontrent qu'une petite part des choses. Les vrais gros poissons qui jettent l'argent par les fenêtres se trouvent dans les couches supérieures du management. Monsieur Meyer devrait lancer sa ligne dans ces eaux-là car le poisson qui va mordre sera abondant et fort bien payé. Les projets développent malheureusement souvent une vie personnelle dont l'occupation favorite est le maintien de sa propre espèce en créant continuellement du travail avec les statistiques qui se révèlent le plus souvent mal pensées, infondées et irréalisables. Jusqu'à ce qu'on s'en aperçoive, des mois se sont écoulés, voire des années. On n'y a rien gagné, si ce n'est des frais supplémentaires!

Nous souhaitons bonne chance à Monsieur Meyer. Il peut être assuré de notre soutien car nous voulons travailler de façon productive. Nous ne voulons pas nous débattre avec des mesures bornées qui détruisent les ressources. ■

## Séance de coordination sur le CCT

Extrait du protocole d'une séance de coordination sur le CCT avec les chefs du personnel des CFF

### Mise en application des directives sur les pauses

En 2004, les CFF et la communauté de négociation ont signé un accord déterminant la mise en application du règlement sur les pauses pour les employés des échelons de fonction 21 et au dessus, qui renoncent à la comptabilisation du temps. En septembre 2008, il y aura les premiers cas d'employés qui pourront bénéficier d'une pause. (...)

Mais la question des «employés à NOA» n'est pas réglée. Les CFF sont d'avis que le temps passé dans l'échelon 21 pendant le passage au NOA doit être annulé. De cette façon, on ne tiendra pas compte du passage au NOA et l'employé ne pourra pas bénéficier d'un pause. Les personnes présentes décident que ces questions seront discutées en petit groupe de travail paritaire (1 représentant CFF et 1 représentant de la communauté de négociation) avec pour but de pouvoir présenter un accord complet d'ici la fin de l'année. (...)

Information du VSLF: comme les mécaniciens de loc ne sont ni dans l'échelon 21 ni à NOA, le VSLF renonce à une participation au groupe de travail paritaire.

## Vous désirez faire passer rapidement une annonce qui colle au profil actuel des mécaniciens de locomotive?

Alors envoyez-nous votre Annonce pour mécanicien/enne de locomotive

- En tant qu'entreprise de transport ferroviaire, entreprise de traction, syndicat de formation ou entreprise de placement, vous proposez des places de travail ou des postes de formation pour les mécaniciens/ennes de locomotive.
- Vous cherchez des personnes qui désiraient entreprendre une formation ou trouver une place de travail en qualité de mécanicien/enne de locomotive?

Alors faites-nous parvenir vos offres d'emploi pour mécanicien/enne de locomotive en format PDF ou JPEG, avec la date de début et de fin à l'adresse Internet suivante : [stellen@vslf.com](mailto:stellen@vslf.com)

Les offres d'emploi seront publiées sur notre site Internet sous la rubrique > Externe.  
En tant que syndicat de mécaniciens de locomotive orienté vers l'avenir, nous mettons cette offre GRATUITEMENT à votre disposition.

# VSLF

# Les sièges de mécaniciens et leur répercussion sur notre santé

Philipp Maurer; Division GVSLF TS



Une place de travail ergonomique et conforme à notre époque est le B A BA d'une installation saine de la place de travail quotidienne. C'est pourquoi dans le droit du travail il est écrit que l'employeur a une part de responsabilité importante en ce qui concerne la santé de ses employés.

Extrait du droit du travail, 3<sup>ème</sup> ordonnance SR 822.113:

Art. 2 Principe

1 L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires afin de sauvegarder et améliorer la protection de la santé et pour garantir la santé physique et psychique des travailleurs. Il doit en particulièrement faire en sorte que :

a. en matière d'ergonomie et d'hygiène, les conditions de travail soient bonnes;

b. la santé ne subisse pas d'atteintes dues à des influences physiques, chimiques ou biologiques

c. des efforts excessifs ou trop répétitifs soient évités;

d. Le travail soit organisé d'une façon appropriée

2 Les mesures d'hygiène que les autorités exigent de l'employeur doivent être proportionnelles au regard des répercussions qu'elles ont sur la conception du bâtiment et sur l'organisation de l'entreprise.

De plus, il faut prendre en considération: droit du travail [822.11], 3<sup>ème</sup> ordonnance du droit du travail [822.113], droit fédéral sur l'assurance-accident LAA [832.20].

Cependant, nous connaissons tous les conditions de notre place de travail: des sièges dépassés qui, dans les camions, ne sont plus utilisés depuis des années. Un réglage d'après le poids du corps n'est que très

rarement faisable. Des sièges au dispositif de blocage détraqué qui se font remarquer dans les angles de côté jusqu'à 10 degrés et qui renforcent chaque coup de côté de la caisse de loc. Les coups se ressentent 1:1 sur notre colonne vertébrale. Qui est-ce que ça étonne encore, quand on sait qu'au cours des dernières années, les douleurs de dos et les lésions discales ont considérablement augmenté? Un mécanicien de locomotive sans problèmes de dos, ça n'existe pratiquement pas, car la pédale de l'appareil de sécurité oblige inévitablement à une mauvaise position au cours des trajets les plus longs puisque sinon, de pénibles symptômes de fatigue apparaissent dans les jambes, le dos et la nuque. Les anciens fauteuils Isri sont même définis comme modernes par certains supérieurs et en cas de problèmes de santé, nous sommes rapidement qualifiés de simulateurs.

Un exemple connu d'il y a 4 ans: un mécanicien de loc a fait le trajet de la gare de triage de Limmattal (RBL) à la gare de triage de Bâle (BsRB) sur un de ces «super» sièges. Le siège était déformé de côté, ce qui a forcé le mécanicien à se tenir dans une très mauvaise position. Arrivé à Bâle, perclus de douleurs, il n'a pas pu terminer son service. Une ambulance a dû le transporter en urgence de la gare de triage à l'hôpital de Bâle. Pour que le mécanicien soit en état d'être transporté, il a fallu lui faire trois piqûres de morphine (et ce truc n'est pas anodin!).

Après des examens minutieux à l'hôpital, un durcissement des muscles provoqué par une mauvaise position prolongée (causée

par le siège défectueux) a été diagnostiqué. La suite: absence du mécanicien pendant une semaine. Pour terminer, tous les coûts ont été portés à la charge du mécanicien car les CFF n'accordent pas l'accident professionnel!

Un rapport de mécanicien et le MAZ correspondant ont relancé la discussion. Lors d'une prise de bec interne par email, les différents départements se sont renvoyés la responsabilité. Une chose est pourtant claire pour tout le monde (extraits des mails des CFF):

*L'entretien périodique des sièges, comprenant le remplacement des pièces défectueuses, démontre les exigences minimales du législateur envers l'entreprise en ce qui concerne la mise à disposition de matériel en état de fonctionnement.*

et:

*L'actionnement de la pédale de sécurité et les exigences fixes des éléments d'utilisation dans la cabine provoquent une mauvaise position. Dans un classement par points, on atteint «une contrainte très forte» et des mesures d'aménagement sont incontournables.*

Nous nous laisserons volontiers surprendre par ce que l'employeur va entreprendre dans ce domaine pour régler cette situation, après des années de critique de la part des mécaniciens de loc.

Au vu des emails mentionnés plus haut, il est évident que les CFF ont connaissance du problème mais que jusqu'à aujourd'hui (comme manœuvre d'économie) ils ont préféré ne rien faire. En cas de bataille juridique, ceci ne serait certainement pas à mettre au bénéfice de l'entreprise. ■

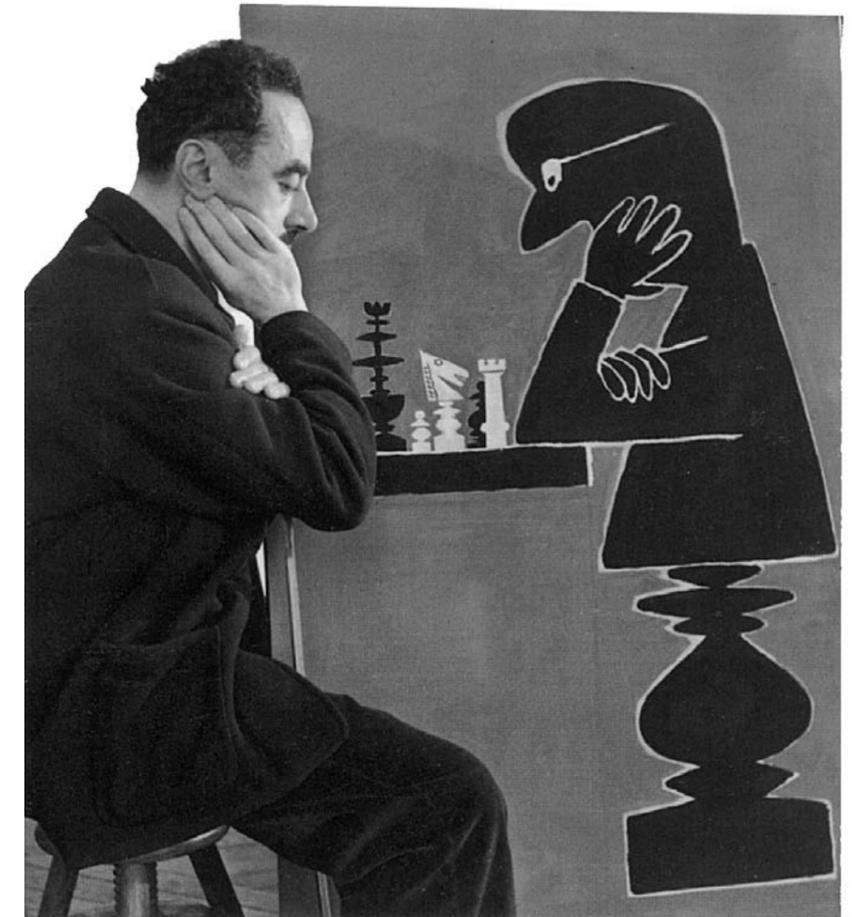
# Flow-Mat ou échec de mat?

Stefan Jufer; Division P VSLF TS

Dans le journal des CFF n° 19 du 3 octobre, notre chef du trafic voyageur a évoqué le cas de Flamatt en tant qu'enseignement aussi bien pour lui que pour les CFF, dans sa rubrique «Chefsache» (le problème du chef). En définitive, il exprime l'essentiel. Citation de Paul Blumenthal: «Personnellement, je crois que dans la vie de tous les jours, nous perdons parfois de vue l'essentiel – et c'est également mon cas».

Exactement! En effet, l'essentiel ce sont les employés et le travail qu'ils fournissent chaque jour pour nos clients. L'exploit accompli dans le cas de Flamatt est vraiment digne d'admiration et mérite un grand remerciement. Mais il faut aussi rappeler que malheureusement, les performances quotidiennes du personnel ne sont pas suffisamment reconnues, ni appréciées. Dans certains domaines, que ce soit consciemment ou non, de plus en plus de travail est exécuté avec un personnel restreint. La situation que nous connaissons le mieux, c'est évidemment celle du personnel de loc, mais du côté du personnel de train, on a également des échos comparables. La satisfaction du personnel stagne et c'est jugé comme un succès alors qu'un ton différent prédomine à la surface.

Insatisfaction, discordances, indifférence, l'«unité CFF» s'effrite à vue d'œil parmi le personnel. Ce qui compte actuellement, comme à Flamatt, c'est de planter des piquets et de sécuriser l'endroit. Un «glissement de terrain» du côté du personnel serait fatal pour les clients et pour les CFF. Il est d'autant plus réjouissant qu'il y ait encore suffisamment de cheminots qui sachent pour qui ils s'investissent, c'est-à-dire pour nos clients. Ils le savent sans que des cours et d'autres manifestations (Future, Esprit, etc.) soient nécessaires. Sans quoi, si quotidiennement il manque des locomotives et des agents de train, pourquoi n'y a-t-il pas davantage de convois qui restent sur place? Les CFF vivent depuis longtemps sur le dos des employé(e)s qui, tout comme auparavant, se déclarent prêts à mettre leurs jours de congé (y compris les dimanches) à la disposition des CFF pour que les trains puissent rouler dans l'intérêt de notre clientèle. Mais au vu de l'atmosphère générale, cela pourrait bientôt changer. Aucun signe de la divisionnalisation n'a été ressenti, explique Paul Blumenthal, tous avaient le même but. C'est beau, non? Avant la divisionnalisation, les cheminots étaient «une famille»! Les choses allaient de soi. À ce moment-là, le but auquel nous aspirions était tout simplement de mener les trains



à destination en sécurité, ponctuellement, confortablement et économiquement. Après la divisionnalisation le but a été, et il est d'ailleurs toujours, d'endiguer les coûts ou alors de les refouler vers d'autres départements. C'est en tout cas plus ou moins l'impression qu'on en a. Justement, le regard sur l'essentiel s'obscurcit. Ce qui ne veut pas dire qu'autrefois tout était mieux. La vérité des coûts devait être prise en considération, les procédures optimisées et améliorées, etc. Quant à savoir si la divisionnalisation était la bonne formule, nous laisserons la question en suspens. A la fin, Paul Blumenthal a demandé si nous n'aurions pas également Flamatt en tête? Évidemment, pourquoi est-ce que le conseil d'administration des CFF ne se met-il pas une fois dans la situation adéquate et ne réfléchit-il pas au cas de «Flamatt» relativement à l'efficacité de la production sur les rails, c'est-à-dire les performances de traction et de conduite par une seule personne. Aux CFF, dans de nombreux domaines, on recherche des employés polyvalents, alors pourquoi essaie-t-on à tout prix d'éliminer le mécanicien polyvalent? Depuis des années, il est mobilisable de nombreuses façons, mais avec la nouvelle génération de mécaniciens, une spécialisation se profile. Dans les coulisses, on parle également de subdivisionnalisation au trafic voyageur. Chaque année, les mécaniciens de loc perdent des connaissances qu'il s'agisse des

véhicules, des trajets, etc. Un large éventail de savoir-faire coûteux part ainsi en fumée. Ce potentiel existe, il ne reste qu'à l'utiliser! Il est incompréhensible qu'à l'occasion d'un changement d'horaire et des modifications de rotation qui en découlent, les instructions soient arrivées à échéance, justement parce que le savoir-faire avait été perdu. Celles-ci doivent être menées à terme par des actions éclairées, afin d'assurer le changement d'horaire. Il ne devrait pas être question de coûts. Tout mécanicien de catégorie D dans les lieux de service (Vision 2010) devrait pouvoir conduire l'ensemble de la flotte des CFF.

Ce n'est pas possible que des trains restent sur place, à cause de l'ignorance des mécaniciens. On pourrait imaginer d'autres possibilités d'utilisation flexible des véhicules. Les possibilités permettant d'alléger les extrêmes services de nuit chez Cargo ainsi que la charge des dimanches au trafic voyageur existent également déjà.

Notre «Flamatt» se situe clairement pour un rapprochement de la production P & G sans contrats compliqués. Pas de séparation des trafics de grandes lignes et régionaux. Une reconsidération de la situation du personnel de loc est échue. D'autres chemins de fer nous montrent comment s'y prendre, ils ont encore le mécanicien de loc polyvalent et roulent de manière efficace en faisant du bénéfice. ■

# FVP.-

Avec la nouvelle année à venir, de nombreuses innovations vont entrer en vigueur dans les offres FVP. Le but des innovations est de pouvoir proposer le même assortiment FVP à tous les employés dans le domaine des transports publics. Dans la mesure du possible, ces offres s'appuieront sur les propositions commerciales et permettront aux employés de continuer à bénéficier des transports publics à tarif réduit. En même temps, les directives de la CSI (conférence suisse des impôts) devront être mises en œuvre en relation avec les nouveaux certificats de salaire.

## L'abonnement général remplace la carte permanente de voyage

La différence la plus marquante concerne le changement concernant la carte permanente de voyage. Cette dernière sera remplacée par un abonnement général FVP quand elle sera arrivée à échéance à partir du 1er janvier 2008. L'abonnement général FVP a la même validité que l'abonnement général commercial selon le tarif 654 et comprend donc également les services de transports urbains, tandis que certains trains de montagne tombent. L'achat de la carte annuelle tram/bus n'est plus nécessaire. À partir du 1er janvier 2008, elle ne sera d'ailleurs plus proposée. Pour les anciens habitués des trains de montagne, le syndicat des transports publics a pu acquérir une proposition tout aussi attractive hors du cadre des nouveaux accords FVP avec la nouvelle carte touristique supplémentaire.

Conformément à ces accords, tous les employés ayant un degré d'occupation de 50 pourcent et plus, reçoivent l'abonnement général FVP. Maintenant, l'abonnement général FVP a un prix: pour les entreprises de transports qui reconnaissent l'abonnement général, sa valeur se situe autour de CHF 586.- en 2ème classe et de CHF 1'106.- en 1ère. La plupart des entreprises de transports concernées remettront l'abonnement général FVP gratuitement à leurs employés, ce qui est également recommandé par l'UTP.

Les employés à temps partiel avec un degré d'occupation se situant entre 20 et 49 pourcents reçoivent gratuitement un abonnement demi-tarif FVP et pourront à présent, et ceci dès le 1er janvier 2008, retirer un abonnement général FVP au prix réduit de

CHF 2'170.- pour un abonnement de 2ème classe et CHF 3'395.- pour un abonnement de 1ère. Les retraités continueront à recevoir l'abonnement FVP demi-tarif gratuitement et peuvent retirer un abonnement général FVP à prix réduit.

L'offre supplémentaire pour les membres de la famille ne change presque pas. Votre famille peut donc continuer à profiter de réductions de 50 pourcent sur l'assortiment commercial, pour autant que vous travaillez 50 pourcent ou plus et que vous retirez l'abonnement général FVP. Comme c'était déjà le cas jusqu'à maintenant, vous obtenez également l'abonnement demi-tarif FVP gratuitement pour vos enfants qui équivaut à la carte Junior.

En fait, avec l'offre FVP supplémentaire, vous jouissez d'un rabais de 50 pourcent en comparaison avec l'offre commerciale. C'est le rabais maximal que la CSI accorde exempt d'impôts et qui est perçu comme étant usité dans la branche.

Du fait de la hausse des prix de l'assortiment commercial, le prix de l'abonnement général pour vos partenaires augmente dès le

9 décembre 2007. Mais en même temps, le rabais est augmenté jusqu'à 50 pourcent pour l'abonnement général FVP famille, enfants et jeunesse, de sorte que les prix pour les enfants et les jeunes baissent considérablement. Jusqu'à maintenant, seul un rabais de 10 pourcent en 2ème classe était accordé.

En ce qui concerne l'abonnement général pour les retraités, le prix sera de 50 pourcent par rapport à l'offre commerciale afin de suivre les directives de la CSI.

La directive de la SKK concerne aussi les cartes journalières FVP pour ce qui est du rabais maximal de 50 pourcent. C'est pourquoi les prix seront rehaussés dès le 1er avril 2008. À partir du 1er avril 2008, le nouveau surclassement journalier FVP sera proposé, également disponible en multi pack 6 pour 5. Depuis le 1er avril déjà, le prix des cartes journalières multijours sera calculé d'une façon analogue à celle de l'assortiment commercial, ce qui vous permettra de retirer six cartes journalières pour le prix de cinq.

## Carte touristique complémentaire de l'abonnement général FVP

À partir du 1er janvier 2008, 13 compagnies touristiques de chemins de fer de montagne et un bateau proposent la carte touristique complémentaire FVP à CHF 100.-. Contre

## Offre supplémentaire abonnement général FVP – Prix en CHF (extrait)

Titre de transport	Dès le 1.1.2008		Dès le 1.1.2009	
	2 <sup>ème</sup> cl.	1 <sup>ère</sup> cl.	2 <sup>ème</sup> cl.	1 <sup>ère</sup> cl.
AG-FVP employé(e)s dès 50%	586.-	1'106.-		
AG-FVP employé(e)s de 20-49%	2'170.-	3'395.-		
AG-FVP senior	785.-	1'235.-	1'175.-	1'850.-
AG-FVP Duo partenaire	1'050.-	1'600.-		
AG-FVP Familia partenaire	850.-	1'325.-		
AG-FVP Familia enfant	310.-	1'250.-		
AG-FVP Familia jeune	415.-	1'250.-		

## Offre complémentaire cartes journalières FVP – Prix en CHF

Offres	Dès le 1.1.2008	Dès le 1.4.2008
Carte journalière FVP 2ème classe	20.-	32.-
Carte journalière FVP 1ère classe	33.-	52.-
Multicarte journalière FVP 2ème cl. (6 pour 5)	100.-	160.-
Multicarte journalière FVP 1ère cl. (6 pour 5)	165.-	260.-
Surclassement journalier FVP	pas disponible	20.-
Surclassement multijours FVP (6 pour 5)	pas disponible	100.-

présentation d'un abonnement général FVP valide, les cartes touristiques complémentaires FVP peuvent être retirées par les employés ainsi que par les retraités ou la famille à tous les guichets disposant d'un appareil PRISMA. Avec cette carte complémentaire, vous pouvez voyager gratuitement une année durant sur le réseau des entreprises de transports suivantes:

- JB, Jungfraubahn
- WAB, Wengernalpbahn
- SPB, Schynige Platte-Bahn
- HB, Harderbahn
- FB, Firstbahn
- BRB, Brienz Rothorn Bahn
- NB, Niesenbahn-PB, Pilatus-Bahnen
- RB, Rigi Bahnen
- LSMS, Standseilbahn Mürren-Allmend-hubel
- MVR, Transports Montreux-Vevay-Riviera
- SLN, Società Navigazione del Lago di Lugano
- MG, Ferrovia Monte Generoso
- GGB, Gornergrat Bahn

## Renonciation

Si vous travaillez de 20 à 49 pourcent ou si vous renoncez à l'abonnement général FVP pour raisons fiscales, vous recevrez un abonnement FVP demi-tarif gratuitement. Avec ce dernier, vous voyagerez à demi prix sur tout le réseau suisse des transports publics et vous pourrez retirer des cartes journalières FVP.

Si vous travaillez avec un degré d'occupation de 50 pourcent ou plus et que vous renoncez à l'abonnement général FVP, votre partenaire ainsi que les jeunes de 16 à 25 ans prétendant aux FVP perdent le droit de toucher le FVP et reçoivent à la place d'un abonnement demi-tarif FVP gratuit, un abonnement demi-tarif commercial selon le tarif 654. Ce dernier leur donne le droit d'acheter des billets à demi prix et des cartes journalières au tarif normal.

En cas de renonciation, vous perdez également, ainsi que votre famille, les tarifs de transport internationaux réduits (FIP) et ne pouvez pas non plus acquérir de carte complémentaire touristique.

Si vous renoncez à l'abonnement général FVP, la durée minimale pour le renoncement aussi bien que pour le retrait est d'une année. C'est-à-dire qu'un nouveau retrait n'est possible chaque fois qu'après l'écoulement d'un délai d'une année. Pour le changement (nouveau retrait ou renonciation), votre employeur peut exiger des frais de dossier d'un maximum de 90 francs.

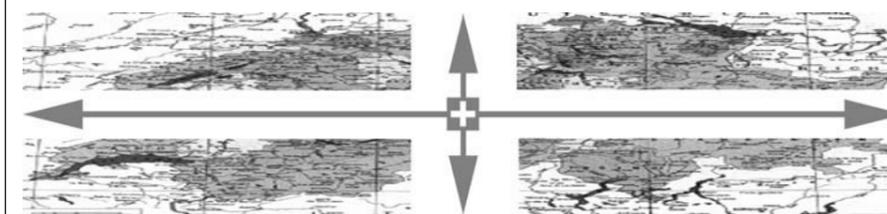
## Informations complémentaires

Des informations détaillées sont disponibles directement auprès de votre employeur. ■

# Forum Transit

Urs Amacker; Comité directeur VSLF Cargo TS

Le forum transit est constitué de représentants de la CoPe de Cargo nord-sud, ainsi que de syndicats du personnel. Dans ce forum, des pourparlers sont engagés sur les questions de trafic marchandise transfrontalier, du point de vue des représentants du personnel et de la direction CFF Cargo International, sous la direction de la CoPe Cargo. Ceux-ci se sont rencontrés le 26.09.2007 à Bâle pour le deuxième échange d'informations de l'année. Ruedi Büchi,



## Protocole officiel

### Situation générale

Comme auparavant, tous les opérateurs du trafic de transit continuent à se battre pour obtenir du tonnage et des résultats. En plus du prix, la qualité est un facteur décisif.

### Chiffres des opérations courantes

Pendant les vacances d'été, la demande de prestations de transport a reculé plus fortement que prévu. Il a fallu relativement beaucoup de temps jusqu'à ce que le volume normal puisse à nouveau être atteint. Cargo ne parvient pas à estimer si toutes les entreprises de transport ferroviaire sont concernées dans la même mesure, car pour des raisons de concurrence, l'infrastructure ne rend pas publiques les données détaillées. L'enquête sur la ponctualité a été étendue à davantage de trains. De ce fait, les comparaisons sont devenues malaisées. La garantie de ponctualité s'est avérée extrêmement ardue.

### Coup d'œil au-delà des frontières

**Allemagne:** les CFF Cargo désirent améliorer la collaboration entreprise avec Railion et, si possible, utiliser des synergies communes.  
**France:** la SNCF et Cargo désirent intensifier la collaboration entreprise. L'axe Benelux - F - CH - A et les transports venant du nord de l'Italie - en direction ou en provenance de la péninsule ibérique - sont au coeur des préoccupations. La situation initiale de la SNCF s'est fortement modifiée, à cause de l'achat par Railion de trains marchandises en Angleterre et en Espagne.

**Italie:** la collaboration avec FS continue à être laborieuse. En ce moment, on essaye

chef par intérim de Cargo International, a informé les participants sur la condition actuelle du trafic de transit, sur les développements qu'on peut attendre, ainsi que sur la situation momentanée chez CFF Cargo, après le départ de Daniel Nordmann.

Nicolas Perrin a repris la direction CFF Cargo par intérim. Différentes task-force ont été déployées pour tirer certains domaines spécifiques partiels au clair. Nous sommes curieux du résultat. ■

d'améliorer la position de FS par des démarches politiques. La question de savoir à quel point de tels « instruments » sont compatibles avec le droit européen est légitime – si toutefois ils permettent de franchir les obstacles politiques.

**Autriche:** la situation en Autriche est fortement liée au développement en Allemagne et à la stratégie de Railion. Cargo poursuit le développement de cette collaboration.

### Situation chez Cargo

Chez Cargo, la situation actuelle n'est vraiment pas réjouissante. Les changements survenus à la direction ont été communiqués. Nous avons pris connaissance de la déclaration de la direction des CFF, annonçant que la stratégie de CFF Cargo ne serait fondamentalement pas remise en question. Les fluctuations du personnel de loc sont également un sujet d'actualité. On peut plus particulièrement se poser des questions sur les conséquences des différents modèles de rémunération sur la fluctuation.

### Récapitulation

Du côté des syndicats et de la CoPe, il existe un fort besoin d'informations. D'une part, relativement au développement du transport de transit en général et d'autre part, concernant la position des CFF Cargo dans les affaires spéciales. Il serait intéressant que les syndicats puissent davantage faire bénéficier de leurs connaissances en ce qui concerne l'affectation du personnel transfrontalier.

Fridolin Disler  
Responsable de la CoPe CFF Cargo

# Problème des essuie-glaces (Rapport intermédiaire)

A. Jüring; P-OP-RM TS

## Situation de départ «description des symptômes»



La série de fabrication 460 (loc 2000), le Bt (EW IV et IC 2000) dispose d'un essuie-glace pneumatique. Dès que l'essuie-glace est arrêté et le véhicule branché sur la conduite d'air principale (dispose d'air), l'essuie-glace est mis en position de «parcage» et retenu sur le côté extérieur du véhicule pneumatiquement (voir image à gauche).



Depuis que sur la NBS on roule à 200 km/h, on a pu observer dans différents cas des essuie-glaces disloqués sur le véhicule de queue et sur le véhicule moteur. Ce phénomène a probablement lieu lors de la rencontre de trains à très grande vitesse (voir image à gauche).



En plus, à cause de ce mouvement, les essuie-glaces peuvent se détacher de la fixation et être perdus. (voir à gauche)



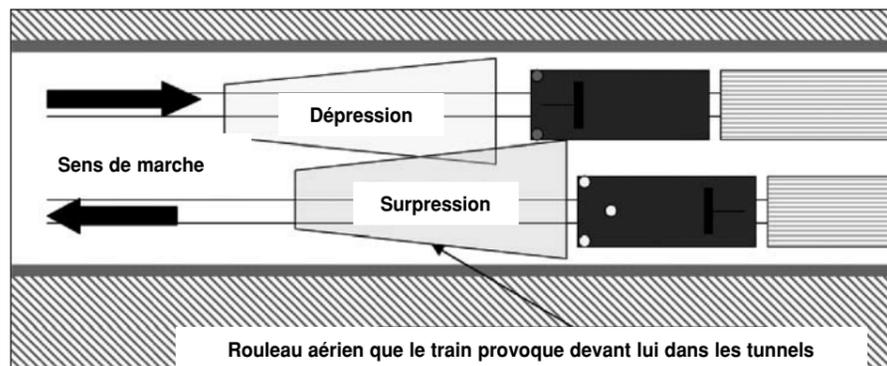
Lorsque le bras de l'essuie-glace revient vers l'intérieur, il peut aussi arriver que l'essuie-glace lui-même se coince entre le bras de balayage et le support.

Images: Documentation «perte du balai d'essuie-glace» de Robert Wittwer (P-OP-RFT) du 4 sept. 2007

## 2. Cause supposée - principe

Comme ce phénomène n'apparaissait pas avant l'introduction du 200km/h, il est fort possible que la cause soit liée au trafic à grande vitesse. Chaque train, surtout dans les tunnels, exerce un appel d'air devant lui. C'est ce qu'on appelle un rouleau d'air et, en conséquence, cela crée une dépression derrière le train. (Remarque: du fait de ce phénomène, il est possible de se passer de système de ventilation dans les tunnels ferroviaires conventionnels, par exemple.

Graphique: esquisse du principe effets de pressions lors des croisements de trains dans les tunnels ferroviaires.



## 3. Grandeurs estimées (évaluation simplifiée)

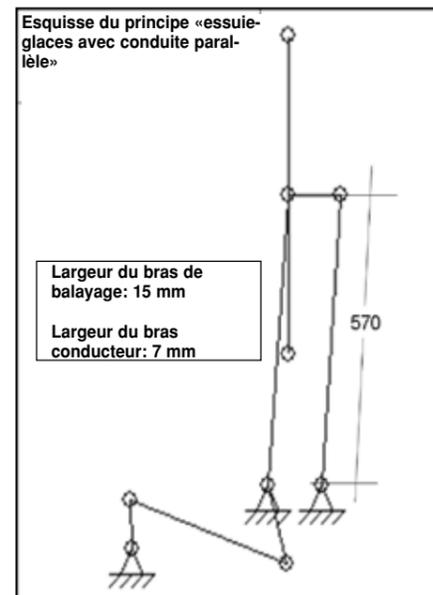
Selon les informations transmises par le constructeur (entreprise Bosch), la pression moyenne des essuie-glaces – d'après les vérifications internes de l'entreprise – s'élève à 16 N/m. Comme la N70 utilisée par les CFF dispose d'un balai d'essuie-glace d'une longueur de 0,70 m, le balai est comprimé contre la suspension avec une force d'environ 11.2 N (c'est-à-dire 1.14 kg). Le bras de l'essuie-glace a une largeur d'environ 15 mm, le bras porteur environ 7 mm pour une longueur de 570 mm du point de rotation (sans balai).

En conséquence, il y a en situation idéale une surface d'attaque de 0.01254 m<sup>2</sup> à disposition du vent. Si on met la moitié de la longueur du balai d'essuie-glaces comme bras de levier et en contre partie une pression de 11.2 N sur toute la longueur du levier, la force nécessaire au vent se laisse facilement jauger (le centre de rotation est le support virtuel,  $F \cdot l = p \cdot A$ ):

$$F \cdot l = (A \cdot p_{min}) \cdot l / 2$$

$$11.2 \text{ N} \cdot 0.57 \text{ m} = (0.01254 \text{ m}^2 \cdot p_{min}) \cdot 0.285 \text{ m}$$

d.h:  $p_{min} = 1786 \text{ N/m}^2 = 0.017 \text{ bar}$



Du fait de la réalisation relativement large des bras d'articulation et de balayage, pour soulever le balai grossièrement, il faut une différence effective de pression d'air de 0.017 bar au minimum, pour une influence orthogonale du vent.

Remarque: comme le vent souffle cependant de côté, une valeur réelle sensiblement supérieure sera nécessaire à soulever le balai.

## 4. Mesures ad hoc

Avec ces mesures d'urgence, les premiers pas destinés à la résolution du problème ont été entrepris. Les points suivants ont été réalisés:

Indication explicites précisant de changer également le clip lors du changement des essuie-glaces

Comme les balais d'essuie-glaces sont logés dans un clip, il est facile de comprendre que lors des travaux de maintenance de l'essuie-glace, l'ancien porte-clip déjà fixé a été laissé afin de diminuer le temps de travail nécessaire. On peut donc supposer que du fait de la réutilisation, la force de tenue du clip se détériore une fois passé le temps d'utilisation normale du matériel et qu'en conséquence, lors de grande vitesse, une perte de l'essuie-glace à la cabine arrière est plus vite arrivée.

Donc, la directive 1 a été transmise, disant de toujours utiliser le nouveau clip qui se trouve avec l'emballage de l'essuie-glace et de le changer contre l'ancien.

Réglage exact de l'essuie-glace selon directive de travail

Afin de maintenir l'action du vent à un bas niveau, selon les possibilités techniques actuelles, il a aussi été constaté qu'il fallait faire un réglage de l'essuie-glace aussi exact que possible.

Le but principal, c'est qu'en position d'arrêt, l'essuie-glace ne soit pas trop éloigné du bord du véhicule (par exemple sur le métal) et qu'ainsi la force du vent puisse être maintenue aussi basse que possible lors des rencontres des trains.

Contrôle et augmentation de la pression du bras de balayage de l'essuie-glace

La pression peut être déterminée par un peson à ressort et comparée à un contrôle de pression de 16 N/m.

En cas de résultat trop bas, le ressort peut être resserré, ou échangé en cas de nécessité.

Remarque: Généralement, il est possible de le prévoir d'après une augmentation trop forte de la pression, car sinon le caoutchouc du balai n'effectue plus un nettoyage optimal. (Le caoutchouc du balai se recroqueville et risque de «s'échapper»).

## 5. Essais entrepris

a. Solution «éclisse»

Cette solution prévoit des transformations du véhicule. Là, on a imaginé d'installer une branche au bord du véhicule qui empêcherait l'essuie-glace de se relever quand il est en position d'arrêt. Avantages de cette construction:

- Réalisation relativement simple
- Coûts peu élevés
- L'essuie-glace n'est pas dans le champ de vue du mécanicien

Désavantages de cette construction:

- Question d'optique
- L'essuie-glace sera plus difficile à changer

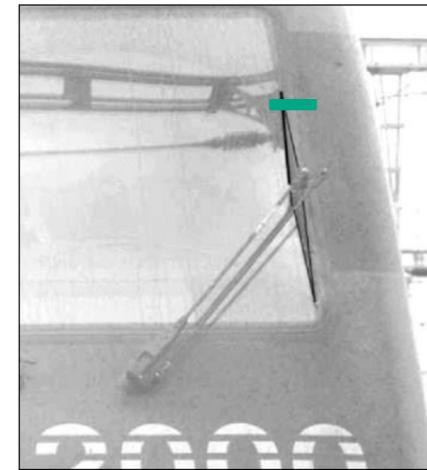


Image: essai de construction principal

Résumé:

Un essai avec un ou plusieurs véhicules est conseillé afin de tester et de démontrer l'efficacité de cette méthode.

Réalisation des tests / construction: IW Olten, Peter von Arx

b. Solution «position centrale»



Image: Un véhicule de commande avec l'essuie-glace en position d'arrêt «centrale» aux ateliers d'Olten

Remarque: ces images ont été faites sur un véhicule «sans air». Normalement, sur ce véhicule, la position d'arrêt se trouve également de côté.

A cette occasion, remerciement à Peter von Arx.

Avec la position centrale, les essuie-glaces peuvent être mis en position sûre.

En regardant du côté de nos voisins, on remarque que tous les véhicules à grande vitesse avec des essuie-glaces non protégés présentent une position d'arrêt centrale. Même le ICE3, qui dispose d'un essuie-glace à bras unique, le met en position centrale sur la cabine de conduite arrière.



Image: Sur les ICE, les essuie-glaces arrière se trouvent en position centrale.

Avantages de cette construction:

- Réalisation relativement simple (environ 5 heures par véhicule de commande.
- Coûts peu élevés (puisque les moteurs des essuie-glaces doivent seulement être échangés).
- Base d'un perfectionnement ultérieur potentiel avec une position d'arrêt au choix (relative à la direction du virage, par exemple).

Désavantages de cette construction:

- L'essuie-glace reste en position d'arrêt dans le champ de vue du mécanicien (il n'y a qu'une seule position d'arrêt).



Image: coup d'oeil depuis la cabine de conduite, vu par le mécanicien de loc lorsque les essuie-glaces sont en position d'arrêt centrale.

Résumé: Un essai avec un ou plusieurs véhicules est conseillé afin de tester et de démontrer l'efficacité de cette méthode.

En complément, sur les véhicules concernés, une «lettre d'accompagnement» devrait informer les mécaniciens sur le «pourquoi» et les inviter au dialogue.

Éventuellement, base expérimentale pour la «position d'arrêt au choix», relative à la direction du virage, par exemple.

Réalisation des tests / construction: IW Olten, Peter von Arx >>>

### c. Solution «clapet de sécurité»

Le montage d'un clapet de sécurité directement sur le bras de balayage permet d'autres variantes. Ceci pourrait être exécuté par un perçage et une goupille appropriée ou par la pose d'une tôle rigide.

Avantages de cette construction:

- Réalisation relativement simple
- Coûts peu élevés

Désavantages de cette construction:

- Changement des essuie-glaces plus difficile à effectuer
- Le matériel n'est pas destiné à de fortes sollicitations (perçage)



Résumé:

Un essai avec la variante «tôle rigide» est à classer comme recommandable. Un perçage et la sécurité par un boulon sont à classer comme recommandables à certaines conditions, à cause de la qualité du matériel. Ceux-ci ne pourraient vraisemblablement pas être démontés sans causer de dommages à long terme au matériel du fait des forces supportées par la goupille de sécurité.

### 6. Récapitulation

Les mesures nécessaires ont déjà été appliquées et, dans l'état actuel des choses, elles offrent les conditions optimales permettant de diminuer le problème des essuie-glaces.

Pourtant, il faut aussi supposer que les mesures d'urgence à long terme ne représentent pas une solution satisfaisante. C'est pourquoi les possibilités décrites dans le cadre d'un ou plusieurs véhicules d'essai devraient être testées quant à leur efficacité et leur réalisation.

Puisque la vitesse doit être augmentée à 200 km/h à partir du 15 septembre 2007, il faut effectuer ces tests aussi rapidement que possible, afin de supprimer ce problème une fois pour toutes.

Actuellement, 2 variantes sont prises en compte:

- 2 angles retiennent le balai des essuie-glaces en position finale à l'extérieur
- Les essuie-glaces se mettent en position centrale quand la cabine est hors service ou sur Parc

Avec les meilleurs remerciements à Peter von Arx ; P-OP-RM-FT-FF  
Hans Schüfer

## Hygiène sur la place de travail

Thomas Lisibach; Mécanicien Lucerne et Hansruedi Niederhäuser; Président section Lucerne TS



Lors de la dernière assemblée générale à Soleure, le VSLF a reçu de ses membres, la mission d'examiner les conditions d'hygiène des mécaniciens de locomotive sur leur place de travail, dans la cabine de conduite. À la demande du VSLF, une entreprise dont les connaissances spécialisées se situent dans le domaine de la microbiologie, des contrôles chimiques ainsi que de l'hygiène d'entreprise, a fait des tests sur une NTN, un ICN et une Re4/4 II Cargo. Les résultats confirment les soupçons quant au manque de propreté des cabines de conduite, qui sont effectivement insuffisamment nettoyées. Voici un extrait des résultats:

### Evaluation de tests et recommandations

#### Prélèvement de salmonelles

On n'a pas détecté de traces de salmonelles sur les prélèvements (main courante à l'entrée de la NTN et sur la barre de la Re 4/4 II).

#### Tests de prélèvements

Sur les surfaces suivantes, les tests ont prouvé la présence de E. Coli (germes

fécaux) et permettent de conclure à un nettoyage des mains insuffisant ou à une contamination ultérieure:

#### Lieu de prélèvements:

- Main courante NTN
- Robinet de mécanicien de la NTN
- Robinet de mécanicien de l'ICN

Sur les surfaces suivantes, les tests ont prouvé la présence de germes aérobies mésophiles, ce qui permet de conclure à un nettoyage insuffisant:

#### Lieu de prélèvements:

- Écouteur du téléphone de la NTN
- Écouteur du téléphone la Re 4/4 II Cargo

Sur les surfaces restantes (combinateur, clavier de la radio des trains et main courante) les tests ont révélé que la quantité de germes aérobies mésophiles correspond aux spécifications définies, même si c'est parfois vraiment de justesse.

Le VSLF va présenter les résultats aux CFF et demander un nettoyage régulier en profondeur de toutes les cabines de conduite. ■

Prélèvement: main courante NTN: Quantité de germes de surface, E. Coli: 4 KbE/25 cm2
Prélèvements salmonelles main courante NTN: Prélèvements salmonelles: pas prouvés
Prélèvements: robinet de mécanicien cabine NTN: Quantité de germes de surface, E. Coli: 2 KbE/25 cm2
Prélèvements: écouteur téléphone cabine NTN Germes de surface, germes aérobies mésophiles. >150 KbE/25 cm2, spéc. GHP: <100
Prélèvements: robinet de mécanicien cabine ICN Quantité de germes de surface, E. Coli: 2 KbE/25 cm2
Prélèvements: combinateur cabine ICN Quantité de germes de surface, E. Coli: 6 KbE/25 cm2
Prélèvements salmonelles main courante Re 4/4 II Cargo Prélèvements salmonelles: pas prouvés
Prélèvements: combinateur Re 4/4 II Cargo Quantité de germes de surface, E. Coli: < 1KbE/25 cm2
Prélèvements: clavier radio des trains cabine Re 4/4 II Cargo Quantité de germes de surface, germes aérobies m. 96 KbE/25 cm2, spéc.GHP: <100
Prélèvements: écouteur téléphone cabine Re 4/4 II Cargo Quantité de germes de surface, germes aérobies m. 110 KbE/25 cm2, spéc.GHP: <100
Prélèvements Main courante Re 4/4 II Cargo Quantité de germes de surface, germes aérobies m. 4 KbE/25 cm2, spéc. GHP: <100

## Concerne calcul CFF du prix des transports

Robert Zweidler; Mécanicien retraité TS

Monsieur Strahm

En tant qu'ancien mécanicien CFF et actuellement encore lié à l'entreprise par le cœur, j'aimerais rappeler un point de vue qui bien qu'ancien, est aujourd'hui passé sous silence, peut-être intentionnellement, et qui concerne la façon de considérer les prix et les salaires.

La question est donc: Combien de temps dois-je travailler pour pouvoir acheter quelque chose de précis? Depuis la dernière guerre, les prix ont baissé par rapport au salaire. Ce n'est pas possible, disent de nombreuses personnes. En voici pour preuve: Prix des transports CFF:

En 1944 le billet aller et retour Zurich - Baden, 23 km, coûtait Fr. 3.10 plus Fr. -.50 de supplément de train direct pour chaque trajet. Cela faisait un prix de Fr. 4.10. En tant que serrurier, j'avais à cette époque un salaire horaire de Fr. 1.84.

Il me fallait alors travailler 2 heures et 14 minutes, à un manœuvre il fallait encore plus longtemps, afin de pouvoir acheter ce titre de transport, ce qui donne un mauvais rapport quand on considère le passé.

À l'époque, je n'avais pas encore droit au tarif réduit sur les transports. Aujourd'hui, le même trajet coûte Fr. 19.60. Si l'on effectue le calcul avec 2 heures et 14 minutes de travail comme à l'époque, ça donne un salaire horaire de Fr. 8.71.

À l'heure actuelle, quel travailleur diplômé est-il encore disponible à ce tarif? Donc moins cher.

Résumé: En fait, les titres de transport sont actuellement très, très bon marché, on peut tourner ça comme on veut. Avec l'abonnement demi-tarif, les billets sont encore moitié moins chers. Il faut aussi considérer le confort actuel accru des voitures, les temps de trajet plus courts et l'intensification du trafic.

En 1944, la location d'une chambre à Zurich coûtait Fr. 40.00 par mois. Une chambre sans WC, douche ou salle de bains. Il fallait donc travailler 22 heures, seulement pour l'hébergement. Si on fait le calcul avec le même nombre d'heures, aujourd'hui on obtient d'avantage de confort. Ce n'est donc pas plus cher.

En 1944, un repas à la cantine du dépôt F à Zurich, midi ou soir, coûtait Fr. 1.10. Il fallait donc à un travailleur qualifié fournir 36 minutes de travail, à un manœuvre sensiblement plus. De nos jours, le même repas coûte Fr. 9.80 selon le journal des CFF du 13.08.2003.

6.8.2007: Renseignement pris au poste

directeur de Brugg à la cantine du dépôt F: menu du jour: Fr. 9.50. Si on compte 36 minutes de travail, ça correspond, à l'heure actuelle, à un salaire horaire de Fr. 16.33.

En 1950 la construction d'une maison familiale en plein Argovie coûtait, sans le terrain, exactement 10 fois le salaire annuel d'un employé aux manœuvres. À l'époque, peu de confort. Si en on calcule aujourd'hui 10 fois le revenu annuel, on peut acheter un appartement avec le confort moderne.

Salaire mensuel d'un travailleur diplômé des CFF à Zurich. 1944: sept. Fr. 393.50, oct. Fr. 350.50, déc. 326.45. Il en résulte un salaire horaire de Fr. 1.84 pour 48 heures de travail par semaine.

En 1944, 1 kilo de pommes coûtait Fr. -.35, certaines sortes Fr. -.65. 1 kilo de raisins Fr. 1.40, 1 kilo de prunes Fr. -.60, le coiffeur Fr. 1.40, une brosse à dents Fr. 2.85, 1 tube de pâte dentifrice Fr. 1.75, le cinéma Fr. 1.65. En 1945, acheter un vélo coûtait Fr. 9.40. Des impôts et des impôts communaux de Fr. 47.50 correspondaient à 26 heures de travail.

1947: Nomination artisan au dépôt; Salaire annuel de Fr. 3'688; Semaine de 48 heures

1948: Nomination aspirant; Salaire annuel de Fr. 3'713

1949: Nomination méc. 2ème classe; Salaire annuel de Fr. 4'003

1949: Mariage; Salaire mensuel de Fr. 491

1952: Nomination méc. 1ère classe; Salaire annuel de Fr. 7'327

Il en découle clairement que depuis la fin de la guerre en 1945, la situation économique pour les employés s'est continuellement améliorée. Avec le coût actuel de la vie (pour le même pouvoir d'achat), il faut travailler beaucoup moins longtemps qu'autrefois, mais les prétentions ont d'autant plus augmenté.

Le nombre de jours de congé a doublé. Les vacances quadruplé. Le temps de travail a diminué de 15%. Le salaire annuel est à peu près 10 fois plus élevé. Pourtant, la prestation de chacun n'est certainement pas 10 fois plus importante. Ceci aussi est une amélioration.

Maintenant on peut se permettre la question suivante: pourquoi la satisfaction des travailleurs ne s'est-elle donc pas accrue? Pour nous les «vieux», les coûts des maisons de retraite, du fait de l'intensité du travail, ne peuvent pas être supportés avec la pension et l'AVS. Avec l'accroissement continu des coûts salariaux, ce rapport va s'alourdir encore.

Ne faudrait-il pas aussi que l'on surveille une fois l'ampleur des coûts, ce qu'on s'est

entièrement gardé de faire jusqu'à maintenant? On écoute bien sûr plus volontiers les déclarations prétendant que les prix sont trop élevés, plutôt que de critiquer ses propres prétentions.

Dernière question: Quel est le but de la politique des prix et des salaires?

Salutations cordiales

Robert Zweidler

## Reponse

Rudolf Strahm; Surveillance des coûts TS

Berne, le 16 août 2007

Cher Monsieur Zweidler,

Nous vous remercions de votre lettre du 8 août 2007, qui contient de nombreuses mises au point intéressantes. Il est vrai qu'à l'heure actuelle, si l'on fait une comparaison avec le passé, nous devons travailler réellement beaucoup moins longtemps afin de pouvoir gagner notre vie. Ceci est le résultat de l'augmentation de la productivité du travail. Malheureusement, il est vrai aussi que cette évolution n'est pas automatiquement liée à l'accroissement de la satisfaction individuelle.

En ce qui concerne vos indications sur l'alourdissement des coûts des homes médicalisés et des maisons de retraite, nous partageons vos préoccupations. C'est pourquoi nous examinons régulièrement les taxes des homes avec précision. Il nous est déjà arrivé dans différents cas de préconiser des taxes plus légères aux cantons concernés. Nous accordons une attention toute particulière à ce que les pensionnaires ne soient pas écrasés par les cantons à cause du coût injustifié des soins.

En espérant répondre à votre attente par ces précisions, nous vous adressons nos salutations les meilleures.

Rudolf Strahm  
Surveillance des coûts

Am 13. September Nachmittags war Bewegung angesagt. Lokführer von den Depots Bern, Payerne und sogar ein Kollege vom Depot Olten, trafen sich mit ihren Partnerinnen zum «Bowlen».

1. Die «Öffi's» wurden am Bahnhof Rubigen abgeholt, die individuell Angeordneten kamen direkt zum Freizeitcenter 1001. Begrüssung auf dem Parkplatz bei ungewohnt sommerlichem Wetter.

2. Als erstes war Schuhwechsel angesagt, da man die Bahnen nicht mit Strassenschuhen betreten darf. Dann noch die Namen der Spieler eingeben im Spielcomputer und los ging's...

3. Welche Kugel ist wohl die Beste? Weil man die Kugel nur mit dem Daumen und zwei Fingern hält, muss das Gewicht wie

auch die Grösse der Löcher passen.

4. Die grünen Kugeln sind gefragt; ob es auch sie Besten sind?

5. Die Anzeigetafel zeigte oft aus unerklärlichen Gründen ein anderes Resultat!

6. Oops! Der ging wohl etwas daneben. Ein kritischer Blick auf den Monitor bestätigt es.

7. Nach zwei Stunden hartem Wettkampf und viel Spass, waren doch alle ein wenig müde. Bei einem kühlen Bier wurden dann die guten Würfe noch einmal analysiert; die schlechten waren schon vergessen.

Trotz nicht grad allzu grosser Beteiligung hatten wir viel Spass beim «Bowlingplausch».

Hans Schäfer



### Klassenbesuche

In der ersten Jahreshälfte besuchte der Sektionspräsident zwei Lokführer-Schulklassen, am 1. März 2007 die Zuger Klasse in Zürich Altstetten, am 3. Mai 2007 die Beinwiler Klasse in Zürich Altstetten. Es waren jeweils alle 3 Verbände (SEV, transfair, VSLF) anwesend, um sich vorzustellen.

### Jubiversammlung 17. Juni 2007

Fast pünktlich um 15.00 Uhr konnte in der Liedertafelstube im Herzen der Altstadt Luzern die Jubiläumsversammlung der Sektion Luzern eröffnet werden. Vor genau 20 Jahren war der Startschuss für unsere Sektion im Hotel Rütli gefallen. 18 Aktivmitglieder und 4 Gäste besuchten die Versammlung, darunter René Schnider, unser erster Sektionspräsident, sowie der damalige Verbandspräsident Fritz Schneider. Die Versammlung wurde im vorgesehenen Rahmen abgehalten, einzig das Thema Selbsteinteilung verlangte mehr Zeit, da der Antrag gestellt wurde, dahin zu wirken, das Projekt Selbsteinteilung der SBB sofort zu stoppen. Dieser Antrag wurde einstimmig angenommen. Zudem wurde beschlossen, die Rasttageinbussen sowie Rast+ von unseren Mitgliedern zu sammeln. Leider war der Rückfluss nicht überwältigend. Diese waren als Beweismittel für die Sitzung mit Walter Hofstetter vorgesehen.

Nach der Versammlung konnten wir mit dem Apéro den gesellschaftlichen Teil des Anlasses beginnen. Dazu durften wir praktisch den ganzen damaligen Vorstand (ausser Wyrsch Erwin) willkommen heissen. Vor dem Essen begrüßte uns die charmante Rosalinde mit breitem Walliser-Dialekt. Unsere Augen bewunderten das fantastisch zubereitete Kalte Buffet vom Eichhof, das wir dann köstigten. Rosalindes Laudatio auf den Lokführerberuf und das anschliessende Dessert rundeten den Anlass ab. Ich danke allen, die zum Gelingen dieses Jubiläums beigetragen haben ganz herzlich.

### Sprachen Lokpersonal

Luzern ist eines der wenigen Depots, welches in zwei Sprachregionen fährt. Die meisten von uns haben nun mindestens ein Sprachdiplom A1 und sind daran, die zweite Sprache zu lernen. Dies ist mit einem enormen Freizeit- aufwand verbunden, welcher von unserem Arbeitgeber zu wenig berücksichtigt (finanziell, Zeitvergütung) wird. Nun geht beim Lokpersonal bereits die Angst um, dass das Sprachniveau A1 bald nicht mehr genügen wird. Ich habe Karin Gröbli, Ausbildungs- koordinations- zugführung, diesen Sommer einige Fragen gestellt, die sie mir umgehend beantwortet hat. Die Fragen und Antworten sind im Newsletter Sektion Luzern vom 4. August 07 nachzulesen. Demnächst ist kein höheres Sprachniveau vorgesehen.

### Fahrplanwechsel Dezember 2007

Das Lokpersonal steht wieder einmal im Regen. Unser Verbandspräsi hat sofort bei Walter Hofstetter interveniert. Laut ihm führen folgende Gründe zur Anpassung der Gruppenstrukturen: Sprachkenntnisse und Spezialfahrzeugführung.

Vor allem die Lokführer, welche bereits beide Sprachdiplome erhalten haben, oder demnächst (Frühling) das 2. Diplom erhalten, sind die Geprellten.

Ein Mitglied hat übrigens einen guten Vorschlag gebracht. Leider haben unsere Vorgesetzten (und auch einige Lf) keine offenen Ohren. Die Idee war: Gross-Gruppen bilden, ev. inkl. LP ohne Fremdsprachen, mit Kalender u. eingeteilten Touren. Bei Touren, die über die Sprachgrenze gehen und von einem Lf ohne Sprachabschluss in der Einteilung sind, gehen in einen Pool (ev. Eigeninitiative). Diese Touren können von den jeweiligen Lf mit den nötigen Sprachkenntnissen getauscht oder zusätzlich gefahren werden oder werden der Reserve eingeteilt (max. bis 14 Tage vor Ausführungsdatum im Tauschpool). Wenn für eingeteilte Lf ohne Sprachkenntnisse keine Ersatztour vorhanden ist, wird eine Reservetour eingeteilt. Diese Tour kann bei Frühdienst bis ca. 15.00 h dauern, bei Spätdienst ist jedoch bereits ab 15.00 h AB zu rechnen (Ruheschicht einhalten).

Vorteil:

- Praktisch keine Neuinstruktionen (Fahrzeuge, Strecken)
- mehr Abwechslung (Tourenrayon)
- sobald Sprachabschluss erreicht ist, kann betreffende Tour gefahren werden und nicht erst ab Fahrplanwechsel Dezember 2008
- mehrheitlich zufriedenes Lokpersonal
- Ansporn, Sprachabschluss ev. doch noch zu machen

### Unzufriedenheit Lokpersonal Luzern

Am 5. September 2007 haben die 3 Gewerkschaften LPV, transfair und VSLF einen gemeinsamen Brief über die Unzufriedenheit

der Luzerner Lokführer verfasst und diesen an CEO Andreas Meyer gesendet (s. Loco-folio; Seite 8). Dabei wird auf verschiedene Mängel sowie nicht geeignete Vorgesetzte hingewiesen und demzufolge eine Besprechung mit der obersten Etage erwünscht. Folgende Baustellen hat das Lokpersonal ausgemacht:

- Personalmangel: Schon oft wurde uns Besserung versprochen. Das Resultat: Überstunden bis ans gesetzliche Limit und abgelehnte Freigesuche
- Mitarbeiterfeindliche Prozessabläufe bei der Planung/Steuerung/Lenkung LP
- Schlechte Arbeitsmittel: defektes Rollmaterial und Zubehör
- Erhöhte Freizeitbelastung: Fremdsprachen-zwang (in Luzern 2 Fremdsprachen in 1½ Jahren, Info-Veranstaltungen und Refresher-Kurse)
- Nicht-Einhalten Vision 2010: schlechte Führungsstruktur (überlastete CLP)
- CLP ohne Kompetenzen für unsere Anliegen (Baustellen)
- Unnötige nicht mehr zu überblickende Informationsflut
- Kaufkraftverlust: erhöhter Pensionskassenbeitrag, Ortszulagen-Verlust

Anfangs Oktober bekamen wir von Andreas Meyer eine ausführliche Antwort. Nach seinen Abklärungen in den betroffenen Bereichen hat er festgestellt, dass die von uns aufgestellten Baustellen grundsätzlich erkannt und in Bearbeitung sind. Um unsere allgemein gehaltenen Beschwerden behandeln zu können, wurde eine Besprechung mit Walter Hofstetter vereinbart. Diese hat am 12. Oktober stattgefunden. Das Antwortschreiben von Andreas Meyer ist ebenfalls in diesem Loco-folio abgedruckt (Seite 9). An unserer **Sektions-GV vom 22. November 2007** werden wir sicher auf dieses Schreiben zurückkommen und über die Folgen berichten.

Hansruedi Niederhäuser

### Einladung zur Generalversammlung der Sektion Brig am 30. November 2007

Restaurant Schlosskeller, Brig, 16:00 Uhr Gäste vom Vorstand VSLF:

- Hubert Giger; Präsident
- Stefan Jufer; Vizepräsident P
- Daniel Ruf; Leiter AZ/GAV

### Neuer Depotobmann Zürich



- Cyrill Sassi  
- \*26.01.1966  
- Verheiratet, 2 Kinder: 2 und 4 Jahre  
- Eintritt SBB: 1.5.1981; Im Fahrdienst seit 1.2.88 in Basel; Seit Oktober 2002 in Zürich; Gr. 32.  
- Hobbys: Reisen, Sport, Sprachen.

*Ich werde mein Bestes geben, um dem schwereren Erbe von Hubert Giger gerecht zu werden...*

Adresse:

Homrigstrasse 19 a / 5304 Endingen  
P: 056 / 242 27 87 / G: 0512 / 81 55 62  
[kirill66@freesurf.ch](mailto:kirill66@freesurf.ch)

## Refresher-Kurse P in der Freizeit

Der VSLF fordert schon lange sogenannte Refresher-Kurse. Aber wir erachten es als nicht in Ordnung, dass Grundwissen an solchen Kursen ohne Anrechnung von Arbeitszeit vermittelt werden.

**Gemäss GAV, Anhang 6, Artikel 10 hat der interessierte Lokführer die Möglichkeit, für diese Kurse Weiterbildungsurlaub zu beantragen.**

### GAV P Anh. 6, Art. 10

- 1 Die SBB kann dem Mitarbeiter teilweise oder voll bezahlten Weiterbildungsurlaub bewilligen.
- 2 Die Weiterbildung muss in einem direkten Zusammenhang mit dem Aufgabenbereich des Mitarbeiters stehen sowie den Bedürfnissen der Personalplanung entsprechen.



**Präsident**

Nachdem wir noch nicht einmal ein ganzes Jahr im neuen GAV arbeiten, bereitet sich die SBB – trotz Vision 2010 – scheinbar bereits auf eine weitere Subdivisionalisierung vor. Die Touren sollen bereits ab Fahrplanwechsel fein säuberlich nach Regional- und Fernverkehrsleistungen getrennt werden. Der Grund wird wohl vor allem die im Falle von Betriebsstörungen und Verspätungen verursachten abteilungsübergreifenden Verrechnungsschwierigkeiten sein, denn dem Fahrgast ist es herzlich egal, ob sein Schnellzug nicht fährt, weil ein Regio- oder ein Fernverkehrslokführer nicht rechtzeitig am Platz ist. Sollten sich unsere Befürchtungen bewahrheiten, werden bald weitere Ressourcen und Synergien vernichtet werden und doppelt Reservendienste generiert. Weitere Anzeichen für eine geplante Trennung sind die login-Inserate, die potentielle Anwärter bereits für einen Einsatz im Regional- ODER Fernverkehr zu rekrutieren versuchen, oder etwa die wieder ausgegrabene Schuhrtragspflicht inkl. aller Unlogik betreffend gesetzlich geforderter Infrastruktur, Wegzeiten und die enormen daraus resultierenden Kosten, welche die gehofften Einsparungen selbst im idealsten Falle um ein Vielfaches übersteigen werden. Nachfragen über den offensichtlichen ökonomischen und sicherheitspolitischen Unsinn werden mit einem uns wohl bekannten Schlagwort erwidert: Corporate Identity.

Ein weiterer Punktekiller in der nächsten Personalumfrage werden die Instruktionstage sein. Der interessierte Lokführer erfährt zum Thema Sicherheitsverhalten vor allem, dass er sehr viel Geld kostet, wenn er krank oder verunfallt ist. Und dass das im Verhältnis zur gesamten SBB gute Ergebnis des Lokpersonals zwar gut, aber nicht gut genug ist. Leider erfährt man nichts über die Sicherheit im Eisenbahnbetrieb. Die neue Höchstgeschwindigkeit 200km/h und die neue Bremsreihe R150 wurde per Zettel in den Kasten verteilt und Punkt. Dito die neue gelbe ETCS-Software, die bei der ZUB-Eingabe R150 nicht schluckt. Dito sicherheitsrelevante Bremsprüfungen für R150. Dito die Anwendung derselben undsowweiterundsofort. Und der Lokführer machts möglich; im Ereignisfall überschlägt er im Kopf schnell 1500 Seiten FDV, Anhang, Lokale Bestimmungen, Weisungen und Gegenweisungen, sowie Empfehlungen und Wünsche für einen pünktlichen Betrieb, wählt den sichersten Weg und lässt sich auch nicht durch Anrufe von Betriebsleitenden, Souchefs und Zugbegleiter beirren; er kumuliert sein Wissen, ordnet es situationsgerecht, filtert in Sekundenschnelle die wesentlichen Daten

aus seinem Kopf und handelt. Täglich Brot. Die erstaunlich wenigen Fehler des Lokpersonals, die vor allem ein Resultat von praxisfremden und sich widersprechenden Informationen sowie defektem Rollmaterial oder Hardware/Software sind, können durch solche Instruktionstage nicht reduziert werden. Es ist immer wieder erstaunlich, wieviel Alleinverantwortung uns die SBB in den wichtigen und teuren Angelegenheiten überträgt, uns aber in Nebenthemen (bei denen wir statistisch gesehen absolut im grünen Bereich sind) wie renitente Schulkinder behandelt. Auch der 2. Teil mit dem Thema Kommunikation im Zug besteht vor allem aus Wunschdenken und Kostenabschieberei. Ausgerechnet der Lokführer soll in Zukunft unsere Kunden im Zug informieren, obwohl er in der Regel nicht einen Bruchteil der Informationen hat. Die offiziellen Gründe sind: nicht funktionierende Kommunikationsmittel und keine verfügbaren personellen Mittel in den Betriebsleitenden; und die SBB verkaufen diese Massnahmen uns und den Steuerzahlern als Professionalisierung.

Der Abbau der Zeitkonten aufgrund der 41 Stunden Woche läuft weder für die SBB noch für das Lokpersonal optimal. Die Ressourcenplanung versuchte wiederholt, die daraus entstandenen Kosten aus den Negativkonten auf das Lokpersonal abzuwälzen. Der VSLF hat reagiert und wir werden darüber ausführlich an der **SGV in Zürich** berichten.

Stephan Gut

**Vizepräsident P**

Mit einem neuen GAV konnten wir ins neue Jahr starten. Die SBB machten geltend, dass wir ohne Einführung der 41 Std.-Woche nicht mehr konkurrenzfähig seien. Da die Einteilungen schon gedruckt waren und das Lokpersonal meist hohe Arbeitszeitkonten aufweist, einigte man sich darauf, mit den schon vorhandenen Einteilungen zu fahren. Zudem wollte man nicht dem Unternehmen die Erlaubnis erteilen, einzelne Freitage aus der Einteilung zu kippen und diese durch Arbeitstage zu ersetzen. Ziemlich schnell wurde jedoch klar, dass man mit diesen Arbeitsplänen die Jahresarbeitszeit nicht erreichen kann. Ebenso schnell entschied unsere Führung, dass man ja dementsprechend RE-Tage erbringen kann, um die JAZ zu erreichen. Im GAV steht jedoch klar; die Unternehmung sorgt dafür, dass jeder Mitarbeiter seine JAZ erarbeiten kann. Im Laufe des Jahres

gab es immer wieder Ideen von unseren Vorgesetzten, um diesem Missstand entgegen zu treten. Den empörendsten Vorschlag wollte man in den Depots Zb, Sa und Ch umsetzen. Mit einem persönlichen Schreiben erklärte der Vorgesetzte den Vorgang, wie ein Mitarbeiter sein negatives Zeitkonto zu reduzieren hat: Mittels einer Liste sollte der Lokführer seine RE-Tage eingeben. Falls an einem potenziellen RE-Tag keine Arbeit vorhanden ist, wird einem anderen Mitarbeiter mit Zeitkonto über 100 Std. im Plus, einen Zwangsfreitag eingeteilt; wohlverstanden, ohne diesen zu fragen. Ausserdem wird erwartet, dass der Mitarbeiter im Minus sein ND2- auf das JAZ-Konto übertragen lässt; «zur besseren Übersicht» (!), wie es im Schreiben formuliert war. Zum Glück konnte dieser Irrsinn innerhalb 2 Tage zu Grabe getragen werden. Nichtsdestotrotz doppelte Anfangs Oktober der Leiter Zugführung mittels eines Newsletters nach. Auch dort wollte man die Verantwortung einseitig auf den Lokführer abwälzen, obwohl ein Beschluss aus der Koo-GAV-Sitzung vom September, die Spielregeln dazu klar auslegte. Wohlverstanden zugunsten des Personals!

Am 3. Mai konnten Hans-Ruedi Niederhäuser (Lz) und ich die Klassen Rw 0702 und Beinwil in Altstetten besuchen. Für mich eine neue und spannende Erfahrung, zusammen mit den anderen Gewerkschaften, die Vorteile eines Verbandsbeitritts und natürlich den VSLF vorzustellen. Die Mitgliederversammlung in Winterthur verlief in angenehmer Atmosphäre im Hotel Wartmann. Gefreut haben wir uns über den zahlreichen Besuch der neuen SOB-Kollegen.

Kay Rudolf

Ich möchte mich noch bei unseren Depotbäckern bedanken, für Ihren unermüdeten Einsatz zum Wohle des VSLF. Sie sind nicht nur für den Aushang im Depot verantwortlich, sondern auch als erste Vermittler bei Problemen tätig. Herzlichen Dank.

**Vizepräsident G**

- Berufsbilder wurden am 11.11.2006 abgeschlossen. Aufgrund falscher Zahlen von SBB Cargo mussten in diversen Bereichen seit dem Februar 2007 nachverhandelt werden.  
- Zusammenarbeit P/G innerhalb weniger Tage für die Depots Sargans und Buchs aufgegleist.

- LF RBL arbeiten für P in Zürich. Die Regelungen für diese Zusammenarbeit stösst bei den Gewerkschaften auf starke Kritik und widerspricht in diversen Punkten gesetzlichen Regelungen.
- Eigenhändige Abänderung der Feriendatenliste im RBL durch Vorgesetzte. Dies ist ein grober Verstoß gegen das Sozialpartnerschaftliche Vertrauen und zeigt einmal mehr eine Kompetenzüberschreitung durch LLP's auf.
- Der VSLF löst für den LPV das Problem FS 14 in Buchs SG.
- Leitung Ost ändert eigenhändig die Interpretation von Reservetouren ab. Dies obwohl die Vorgehensweise der Berechnung von Reservetouren explizit in den BAR geregelt ist. Schritte gegen die Verantwortlichen wurden eingeleitet, da diese kein Einsehen haben.
- Thomas Waldner ist auf dem Weg der Genesung und arbeitet wieder zu 50% im RBL. Thomas und ich werden uns das Amt des Vizepräsidenten G Ost unterstützend teilen.
- Französische Prüfung und die vergütete Zeit: Während des Spiels «Französischkurse» wurden durch die LLP die Spielregeln geändert! Nun sollen nur noch diejenigen Zeit vergütet bekommen, welche mindestens 80% aller Kurse besucht haben! Auch hier ist wieder einmal eine klare Orientierungs- und Kompetenzlosigkeit der Vorgesetzten festzustellen.

Philipp Maurer

Folgende Themen beherrschten unter anderem das letzte Jahr; Geschäftsgang, BAR, Pensionskasse, Klassenbesuche, Leistungsverteilung, Lohn und die Leistungsbewertung.  
Guter Geschäftsgang 2006: Die Firma THURBO AG erzielte ein sehr gutes Ergebnis im vergangenen Jahr mit einem Überschuss von rund 9.1 Mio. Franken (4 Mio. sollten Rückstellungen sein, 3 Mio. stammen aus dem Verkauf NPZ und 2 Mio. wurden den Besteller der Zugsleistungen in Form einer günstigeren Offerte «zurückgegeben».  
BAR: Kaum standen die weihnachtlichen Festtage und der Jahreswechsel vor der Tür, gab es eine gewisse Unruhe bei den Einteilern. Grund war die etwas spezielle Konstellation der Feier- und Sonntage. Auch die Führung sprach von einem «unüberbrückbaren, personellen Engpass». Man kann schon behaupten, dass nur dank dem selbstlosen Einsatz des fahrenden Personals, alle Touren gefahren werden konnten.  
Pensionskasse per Ende 2006: Deckungsgrad 103.5%, Volumen 48.2 Mio. Franken, Schwankungsreserve 1.6 Mio., Performance 3.9%.  
Klassenbesuche: Dieses Jahr konnten wir die März-Klasse besuchen. Im November geht wiederum eine Delegation des VSLF nach Kreuzlingen um die September-Klasse über den VSLF zu informieren. Wir wollten eigentlich zusammen mit den anderen Gewerkschaften an einem Nachmittag, im Sinne einer grösseren Transpa-

renz, miteinander diesen Anlass bestreiten. Leider kam dies wegen Absage einer anderen Gewerkschaft nicht zu Stande.  
Leistungsverteilung: Das Depot Winterthur fährt fast schon täglich nach Bauma und wieder zurück. Teilweise sogar bis 3 mal pro Tag. Wir sind der Meinung, dass in Zukunft vermehrt eine ausgewogenere Leistungsverteilung angestrebt werden sollte. Solche monotone und eintönige Dienste könnten mit etwas Wohlwollen vermieden werden. Auf Fahrplanwechsel wird nach unseren Informationen ein weiteres Depot auf diese Strecke instruiert.  
Leistungsbewertung: Scheinbar weit weniger zu Diskussionen, kommt es wegen der Leistungsbewertung bei der THURBO. Das System mit den Gruppenleitern hat sich weitgehend bewährt. Beanstandungen zu diesem, bei anderen Bahnunternehmen eher hitzigen Thema, sind keine bei uns eingegangen.  
Lohn: Der VSLF vertritt viele junge Lokführer. Auch dieses Jahr werden wir in den Lohnverhandlungen, die im Oktober beginnen, unser Hauptaugenmerk auf die Lokführer im Lohn-Aufstieg richten.  
Zum Abschluss wollen wir uns noch herzlich bei Andrea Denoth für seinen unermüdeten Einsatz als VSLF-THURBO-Obmann bedanken. Andrea hatte nicht die einfachste Zeit, um den Lokführern den VSLF näher zu bringen. Doch umso wertvoller waren seine Bemühungen.

Martin Reist und Kay Rudolf

