



## 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 ératiques 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 GI

Chers collègues

Par l'action qui s'est déroulée aux ateliers industriels de Bellinzone, la Suisse a vécu sa plus grande grève au niveau national depuis 1918. Le symbole régional de la résistance de David contre Goliath est rapidement devenu une crise au niveau de l'état entier. L'avenir nous dira si la survie est possible avec une solution pilotée par les autorités politiques. Personne (ou presque) ne remet en question le fait que CFF Cargo a un urgent besoin d'être assaini ce qui donnerait un certain sens à une collaboration entre P et G. Par contre je me permets de douter sincèrement que la confédération et les cantons du Tessin et des Grisons puissent trouver des solutions innovantes et durables pour assurer la pérennité des ateliers. Le renouvellement d'une solution politiquement correcte sans égards par rapport au potentiel du marché mettra en danger à moyen terme l'ensemble l'entreprise et par là l'ensemble des ouvriers et ceci malgré le recours au versement de subventions. Et cela ne contribue pas au bien-être de l'ouvrier productif de la base ni de celui de

l'entreprise responsable qui l'emploie. Nous, en qualité de mécaniciens de locomotives, sommes une partie constituante de CFF Cargo. Au même titre que les employés de la manœuvre, les visiteurs, etc. nous avons déjà subi diverses restructurations, assisté à des suppressions de postes, contribué à l'augmentation de la productivité, été victimes de changements de lieux de service. Les chiffres que nous avons obtenus de CFF Cargo le confirment: l'essentiel de notre activité, à savoir le trafic intérieur, a dégagé un déficit de 7 millions. Mais le citron est pressé. Il est grand temps que les revendications de la base concernant une restructuration des hautes sphères soient prises au sérieux et qu'un retour à une situation d'avant la divisionnalisation soit envisagé.

Nous devons considérer notre assemblée générale de Bâle comme réussie. L'ambiance constructive et cordiale ainsi que l'esprit collégial qui a prévalu durant les débats de l'après-midi me laissent à penser que nous sommes sur la bonne voie. Après l'assemblée générale, j'ai reçu de nombreuses lettres et E-Mails de remerciement pour notre travail. A mon tour de vous remercier. Afin de poursuivre notre progression et dans le but de répartir les tâches au sein du VSLF, il y a lieu de mettre sur pied et de cultiver la relève. Nous devons tous nous impliquer dans la recherche de personnes compétentes. Nous ne recherchons pas des juristes, nous voulons simplement des mécaniciens de locomotives disposant des compétences pour reconnaître les problèmes au sein de leur lieu de service et décidés à élaborer des solutions pour les résoudre.

Je vous souhaite à tous une bonne route en toute sécurité ainsi que le courage suffisant pour continuer à exiger le respect de vos droits.

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:



## NEWS LETTER 152

**Le VSLF revendique des entretiens en vue d'harmoniser la situation des mécaniciens CFF P comme le prévoit la CCT**

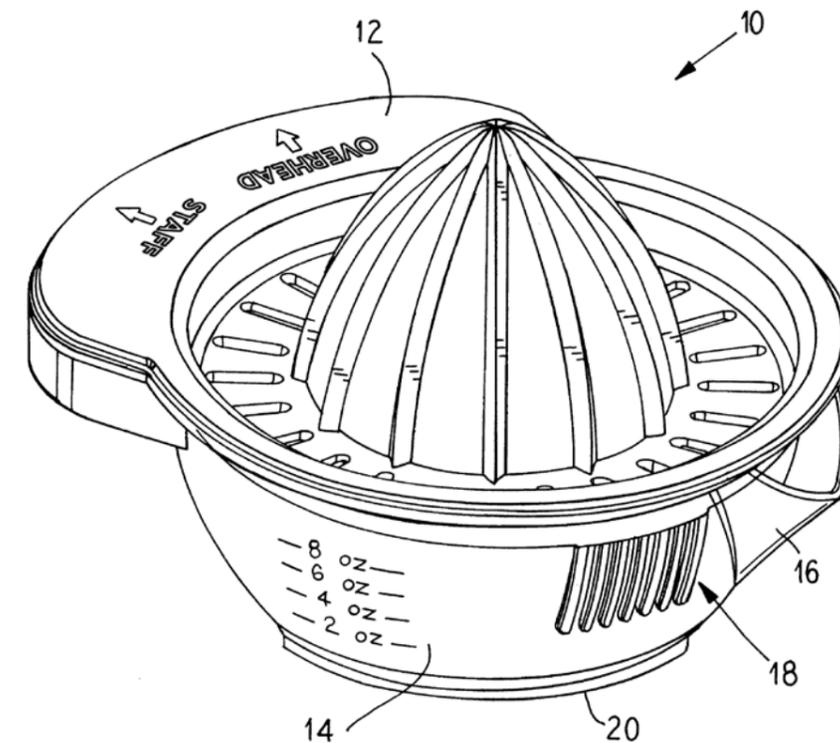
GI Le VSLF exige que la direction CFF Z-PE s'aligne sur la CCT pour les problèmes non résolus suivants et qui concernent le personnel des locomotives CFF P:

- Les règles spécifiques de branche pour le personnel des locomotives (BAR-Méc.) P 131.1 n'ont pas été aménagées et signées.
- Le décompte du temps prévu pour les travaux accessoires (NA) n'a pas été effectué en conformité avec les règles spécifiques de branche (BAR Méc.) P 131.1.
- Les jours de vacances 2007 n'ont pas été attribués selon la CCT.
- La répartition des postes de travail en fonction des échelons de salaire selon Vision 2010 ne s'est pas faite correctement.
- L'ordonnance 3 de la loi sur la durée du travail 822.113, article 30, n'est pas respectée (Infrastructure).
- La répartition mensuelle ne se fait pas en conformité avec l'OLDT 822.211.
- L'attribution de deux emplacements de travail est contradictoire avec la CCT et la loi sur la durée du travail LDT 822.21.
- Les comptes de temps de travail annuel n'ont pas été «nettoyés» en fin d'année comme le prévoit la CCT (-30 heures temps de travail).

Après de nombreuses interventions auprès des personnes concernées, nous nous voyons dans l'obligation d'appliquer cette procédure. Si les entretiens ne devaient cependant pas déboucher sur une solution acceptable dans un délai raisonnable, le VSLF se verrait dans l'obligation de saisir le tribunal arbitral comme la CCT lui en donne le droit. Le VSLF est déjà en cours de préparation de tels entretiens en ce qui concerne CFF Cargo.

## Restructuration chez CFF Cargo

Philipp Maurer, Chef Division G VSLF GI



C'est un fait établi qui est officiel depuis longtemps: CFF Cargo est un cas problématique qui nécessite un assainissement urgent. Toutes les variantes sont étudiées ouvertement et les potentiels d'économies sont passés au crible fin. De prime abord un constat est évident: on ne pourra plus rien gagner sur le dos de ceux qui sont sur le terrain. Les yeux sont tournés donc vers ceux qui sont éloignés de la production et les départements administratifs: C'est eux qui représentent le potentiel d'économie. C'est en tout cas le constat évident que fait la Taskforce dans son catalogue de mesures. Il y a lieu en tout premier d'optimiser les départements administratif et de faire ainsi des économies.

Le VSLF avait tiré la sonnette d'alarme dès le début en disant que de pseudo mesures d'économies dans ces départements n'entreraient pas en ligne de compte: des situations comme celle de l'année passée (Focus) ne seront plus acceptées. A cette époque, on avait supprimé des postes qui se retrouvaient créés ailleurs et en plus grande quantité.

Un déplacement du travail des fonctions classées plus bas vers les postes plus haut classés n'est pas plus acceptable. C'est pourtant ce qui s'est produit: Ainsi, les postes classés en échelon de fonction EF10 ont été réduit de moitié et leur travail a été repris par des employés nettement mieux classés (LLP). Il ne semblerait

pas que ce phénomène soit limité au seul RBL! Ce qui nous amène tout naturellement à nous poser les questions essentielles:

- Existe-t-il encore des personnes classées dans des EF élevés et qui sont sous-occupées?
- Est-ce que les commandes de matériels comme: chaussettes, Natels, gilets de protections, papier de toilette, etc. sont des activités compatibles avec nos cadres classés en EF 18?
- Ou plutôt est-ce que les collaborateurs chargés habituellement de ces tâches sont déjà surchargés?
- Est-ce que le système comprend trop de LLP pour qu'on doive leur faire prendre en charge ces tâches administratives?

On aura peut-être l'occasion de voir pour la première fois dans son histoire, si l'entreprise est animée du courage nécessaire pour introduire des mesures d'économie dans les fonctions plus élevées de la hiérarchie.

Nous espérons aussi que Bernd Malmström, fraîchement élu à la direction de l'entreprise pourra produire l'effet tant attendu par le Conseil fédéral et conduire l'entreprise CFF Cargo dans une zone de rentabilité.

Une chose est cependant claire, Monsieur Malmström: à la base où durant les dernières années/décennies on a toujours dû tendre la joue pour tout(tous), cette base là est essoufflée. Le citron est pressé et réduit en poussière tant la pression a été grande. ■

## Temps de marche BLS

Andreas Jost; Chef KTU VSLF GI

### Problématique des temps de marche lors de services dans des dépôts externes selon la directive Z BLS No.112/2007

Par cette directive Z, le BLS a ordonné que seule l'utilisation de son automobile personnelle peut être prise en compte dans le calcul de la différence du temps de marche et que l'utilisation des transports publics dans le cas où c'est possible n'est plus considérée. Aux yeux du comité de la section VSLF du BLS, cette solution n'est pas acceptable pour le personnel des locomotives. A notre avis, l'utilisation de l'automobile privée ne devrait être considérée que lorsque le lieu de service extérieur ne peut être atteint par aucun moyen de transport public.

Malheureusement la CCT BLS ne prévoit rien dans ce sens et la direction Z a toute latitude pour imposer sa directive. La CCT BLS permet aussi d'imposer la prise de ser-

vice dans un autre emplacement que le lieu de service.

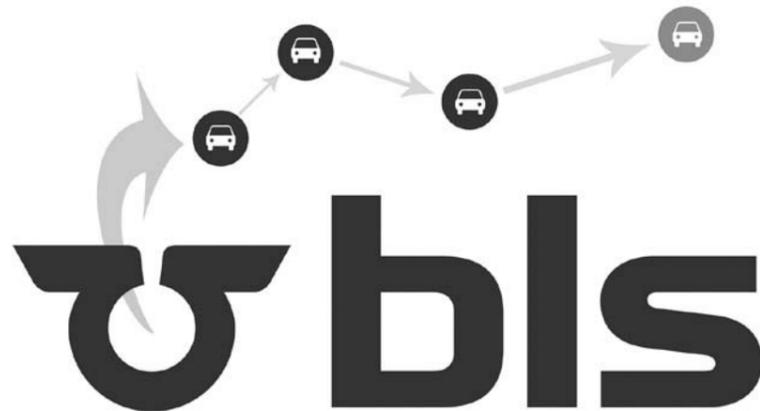
Par contre, le BLS ne peut pas imposer à ses mécaniciens/ciennes l'utilisation de son véhicule privé pour parvenir à son lieu de prise de service.

C'est pourquoi le comité de la section VSLF BLS recommande à ses membres de réfléchir attentivement au fait de savoir s'ils sont encore d'accord d'assurer des services dans des dépôts extérieurs. Dans le cas où le service est imposé, il ya lieu de considérer la différence des temps de marche cal-

culés afin de savoir si le lieu de service peut aussi être atteint par un autre moyen.

Nous sommes conscients que le fait de renoncer aux services dans des dépôts extérieurs réduit la variété des services. C'est sur ce point précis que nous pouvons renforcer notre position dans les négociations.

La balle est donc dans votre camp, mécaniciens/ciennes, à vous de nous dire si une réglementation plus précise est nécessaire dans ce domaine. Le comité attend vos réactions avec impatience. ■



## Un style de conduite répressif n'est payant qu'à court terme

Philipp Maurer; Chef Division G VSLF GI

Comme tout le monde le sait et qu'il est arrivé à quasiment chacun de le vivre, nos supérieurs hiérarchiques ont basé leur style de conduite sur un principe essentiel qui va de l'insécurité ciblée jusqu'à la contrainte à peine masquée. Ainsi, il a été reproché à une des collaboratrices qu'elle ne s'investissait pas assez pour l'entreprise (par exemple, elle ne mettait pas ses jours de congé à disposition de son employeur, ce qui a eu pour conséquence de mauvaises qualifications). A d'autres on a défini des objectifs à atteindre voir même dans un cadre plus inflationniste, proféré des menaces de résiliation du contrat de travail:

- Pas de casque sur la tête alors qu'aucun casque n'était à disposition => convention d'objectifs à atteindre
  - Refus de signer la feuille d'évaluation personnelle => convention d'objectifs à atteindre et/ou menace de résiliation
  - Refus de signer la feuille de qualifications => suspension du salaire jusqu'à la signature
  - Refus de signer la convention d'utilisation du Natel => Menace de résiliation
  - S'engager pour le respect des règles internes et des règlements est considéré comme un manque de loyauté envers l'entreprise => mauvaise évaluation personnelle
- Ce ne sont que quelques points qui nous

sont arrivés à l'oreille durant les derniers six mois. On nous rend continuellement attentifs au fait que la concurrence est très dure et que la suppression de quelques prestations peut amener à devoir prendre des mesures au niveau du personnel. Cela est sans aucun doute exact mais l'art et la manière sont certainement aussi importants; la situation est souvent présentée aux collaborateurs lors de l'entretien personnel de sorte qu'il n'est pas rare que la chose ne soit prise pour des mesures de contrainte. Ainsi il n'est pas extraordinaire de constater que les collaborateurs n'interviennent quasiment plus pour faire respecter leurs droits (selon les règlements en vigueur CCT/LDT/BAR). De peur des éventuelles représailles, ils prennent le parti de se taire et avalent leur frustration. On peut s'interroger sur le fait de savoir si cela constitue une bonne stratégie. Cette culture de la conduite répressive a été démantelée depuis au moins 10 ans dans les bonnes entreprises de l'industrie privée lorsque même le plus stupide des étudiants de HEC a reconnu qu'il y avait un corrélation entre la satisfaction du personnel et les résultats de l'entreprise.

Les proportions démesurées prises par l'insatisfaction du personnel issue de ce style de conduite digne du Neandertal

sont visible tout particulièrement dans les différents lieux de service des mécaniciens de locomotives: Résiliation des contrats de collaborateurs ayant œuvré de nombreuses années ainsi que départs massifs de jeunes collaborateurs pour des raisons financières (CFF Cargo sous estime la flexibilité des jeunes et lésine massivement sur les salaires) sont presque déjà à l'ordre du jour. Les raisons financières ne vont pas aller en diminuant dans le temps, car le salaire des mécaniciens grimpe dans toute l'Europe en raison des difficultés du marché.

Il est regrettable de constater que c'est de nouveau au mécanicien de locomotives d'expliquer à son supérieur les dures lois du marché (offre et demande). Le fait de vouloir lier les décisions négatives prises à l'encontre du personnel avec la mauvaise conjoncture du marché revient comme un boomerang et produit une mauvaise impression dans une entreprise dont l'objectif avoué depuis près de 10 ans a toujours été de produire un bilan équilibré. Cet objectif, nous l'avons appris entretiens, a été manqué de près de 190 millions.

Il est temps de se rendre à la raison; dans l'intérêt des collaborateurs et celui de l'entreprise. Au risque de voir dans le cas contraire, l'évolution de Homo Sapiens Idaltu se répéter à certains échelons de la hiérarchie. ■

### Directive Z Nr. 112/2007

Remplacement dans des dépôts externes  
Le personnel peut être engagé partiellement en cas de besoin à l'extérieur de son lieu de service. La prise en compte, la définition du déplacement de service et l'indemnisation kilométrique se fait, dans ces cas, en fonction des critères suivants:

ZPW (gestion du temps de travail du personnel des locomotives) calcule la distance par le chemin le plus court avec Twixroute de gare à gare, respectivement arrêt de bus. Selon la CCT, seule la différence est bonifiée lorsque la distance pour atteindre le dépôt externe est plus grande que celle pour atteindre le lieu de service habituel. La temps de parcours ainsi obtenu est à incorporer dans le tour au moyen de RailOpt et doit respecter les directives de la LDT/CCT. Le dédommagement kilométrique pour le véhicule privé est bonifié automatiquement.

Le personnel des locomotives ne doit plus inscrire de temps de parcours ni de kilomètres parcourus sur le décompte des indemnités. Lors de remplacement dans des dépôts éloignés, (par ex. Brigue), des directives spéciales ont été mises en place selon les directives de ZP.

Cette directive entre en vigueur le 1er octobre 2007. GI

Date: Thu, 17 Apr 2008  
De: Président VSLF  
A: <Markus Jordi>  
Cc: <SEV>, <transfair>

### GI Concerne: CFF Cargo Commission d'accompagnement & table ronde Bellinzona

Cher Monsieur Jordi

Par la présente, je vous informe, que le VSLF sera représenté par Philipp Maurer au sein de la commission d'accompagnement des mesures CFF Cargo.

E ce qui concerne la table ronde relative aux mesures des AP de Bellinzona, je vous informe que le VSLF ne sera pas représenté.

Les raisons suivantes nous ont conduites à prendre cette décision:

Le VSLF ne peut pas contribuer à l'élaboration d'une solution dans ce domaine. Une négociation doit intervenir entre les partenaires sociaux directement concernés. Nous espérons qu'une solution soit obtenue, tant pour CFF Cargo que pour tous les employés.

Avec nos cordiales salutations  
Hubert Giger  
Président VSLF

## Auto répartition / Décompte

Daniel Ruf; Chef AZ/CCT VSLF GI



Après la conclusion du projet Vision 2010 en 2005, l'auto répartition est en chantier. La direction du projet a déjà changé 3 fois et l'état d'avancement du projet ne peut pas être considéré comme un réel progrès; il faut dire, qu'entre temps, le personnel des trains a été incorporé au projet. Le choix de la variante a été fait. Il ne s'agit pas à proprement parler d'une auto répartition mais bien d'un système au sein duquel l'orientation du tour peut être influencée. La répartition doit définir clairement les périodes horaires ainsi que les jours de congé. Les périodes horaires doivent alors être remplacées à une date déterminée par des tours de service. Ces fenêtres horaires peuvent être influencées par les désirs des collaborateurs (tard/milieu/tôt); le but de l'exercice étant qu'un maximum de collaborateurs puisse travailler dans les conditions correspondant à leurs besoins. Il n'est pas possible d'influencer la répartition des tours, celle-ci étant dépendante de la connaissance des véhicules et des lignes. Seuls sont attribués les tours qui correspondent aux connaissances spécifiques de chaque collaborateur. A partir d'une certaine date, une bourse d'échange entre en fonction où les tours peuvent être échangés un à un. A priori, le système peut fonctionner, cependant, un certain nombre de questions restent sans réponse:

- Est-ce qu'une variété des tours peut être assurée? Ou doit-on effectuer toujours les mêmes.
- Est-ce que les tours sont identiques à ceux d'aujourd'hui ce qui veut dire que chacun peut être incorporé selon ses vœux?
- Est-ce que les collaborateurs sont conscients qu'ils renoncent à une répartition annuelle et est-ce que cela en vaut la peine?
- De quelle grandeur sera la réserve et est-ce qu'on peut y renoncer?
- Est-ce que la plupart des dépôts n'est

pas trop petite pour pouvoir y utiliser le système à plein rendement?

- Est-ce que les connaissances spécifiques ne sont pas trop restrictives?

- Est-ce que les comptes du temps de travail pourront être respectés?

- Qu'en est-il des collaborateurs à temps partiel et de ceux qui exercent une autre activité?

- Comment les travaux accessoires NA peuvent-ils être inclus vu que tous n'ont pas les mêmes prétentions?

La liste pourrait être encore plus longue. Ce qui est sûr, c'est que toutes les questions doivent obtenir une réponse. Il n'y a de sens à introduire le système que si le produit final promet d'être meilleur que celui en vigueur actuellement. En outre, il a lieu de ne pas prendre en considération les processus qui ne fonctionnent pas dans le système actuel. Ceux-ci doivent de toute façon être corrigés mais la volonté n'est manifestement pas au rendez-vous. La crainte est grande que l'auto répartition soit introduite de force afin d'apporter une solution esthétique au dilemme actuel. Cependant, si le système est bien ficelé cela peut aussi constituer une opportunité.

### Décompte du temps de travail / décompte de fin d'année

Malgré des directives claires, aucun compte n'a été «nettoyé» jusqu'à aujourd'hui (30.04.2008). Le décompte annuel ne s'est pas fait. Les nombreux entretiens avec les ressorts centraux du personnel concernant les retards à l'enregistrement des comtes de travail accusant des déficits de plus de 30 heures n'ont visiblement pas fait avancer les choses auprès de P-OP ZF. Pourquoi conduit-on encore des entretiens avec les responsables de l'entreprise lorsque leurs décisions n'intéressent personne? Dans cette entreprise, visible, tout le monde fait comme il veut. Nous allons donc réagir. ■



### Le courrier CFF comme prolongation du bras de la division R & E-A

«Pour notre personnel: la climatisation». Voilà ce que prône en grande lettres une locomotive de type Re 420.

Récemment, le «Blick des CCF» a profité de l'occasion pour faire l'éloge sur un 1/4 de page de ce chef d'œuvre de la technique (Courrier CFF No.5 2008).

Selon le courrier CFF, sur simple pression d'un bouton, le mécanicien peut obtenir une température agréable dans sa cabine de conduite. Grâce aux nouvelles fenêtres, il ne doit plus ya avoir de courants d'air! Dans le même article, on peut aussi découvrir que les mécaniciens de locomotives disposent de postes de conduite modernes dans les anciennes locomotives du Gothard Ae6/6. La plupart de mécaniciens se sont

demandé d'où Madame Susanne Perren tenait toutes ces informations. Une chose est claire, certainement pas des utilisateurs eux-mêmes! Nous supposons que ces informations émanent de la division R & E-A (rêves & étoiles – affabulations), ou que cette dernière s'est fendue d'une directive afin d'obtenir un compte-rendu positif en sa faveur.

Depuis le montage des climatisations et des fenêtres épaisses, (lesquelles constituent un potentiel de blessures considérable) les postes de conduite qui jusqu'alors pouvaient être considérés comme relativement étanches aux courants d'air et au bruit se sont transformés en enfer bruyant et venteux. Les nouvelles fenêtres épaisses contribuent au mauvais fonctionnement de l'installation. Les responsables sont cer-

tainement conscients de la situation; pourtant nous devons attendre l'été prochain pour faire l'épreuve du feu avec des climatisations qui tombent en panne à la chaîne ou qui ne refroidissent pas l'air ambiant malgré le bruit élevé.

Effectivement, les installations vont fonctionner mais avec approximativement comme l'évacuation de l'air hors du poste de conduite; on n'a pas accordé assez d'importance aux éléments thermiques qui déclenchent lorsque température de la machine est normale ainsi que la surchauffe des installations lorsque la locomotive est à l'arrêt. Cela nous promet des installations défectueuses à la pelle.

Note du traducteur: En parlant de climatisation, que penser des installations des Re6/6 qui occupent un volume considérable dans la cabine et qui contreviennent ainsi aux règles élémentaires de la sécurité (chemin de fuite!).

En ce qui concerne les postes de travail modernes sur les Ae6/6: parlons-en! Toutes les locomotives de ce type ne sont de loin pas modifiées. S'il y a des locomotives en attente de révision (les ateliers de Bellinzona n'arrivent pas à suivre), ce sont la plupart du temps des locomotives modifiées, lesquelles attendent la convocation des ateliers principaux. Il y a beaucoup plus de locomotives non modifiées qu'on pourrait le penser (d'après les CFF, celles-ci devraient être réformées, c'est pour cela qu'on les a pas modernisées). Comment pourrait-on s'expliquer autrement qu'on doive lutter avec ces anciennes ergonomies handicapantes quasiment quotidiennement? Ces cabines équipées de vieilles fenêtres «ternes» ainsi que de sièges qui souffrent d'insuffisances au niveau de la conception et qui ne respectent ni les directives légales ni les normes de sécurité édictées par la SUVA. Mais avec le personnel des locomotives, on peut le faire. Installez donc nos vieux sièges qui portent atteinte à notre santé dans les bureaux! Et nous verrons combien de temps les bureaucrates resteront assis dessus, si toutefois ils osent s'y assoir. Les mécaniciens de locomotives seront reconnaissants lorsque l'entreprise prendra leur santé au sérieux.

Nous nous réjouissons déjà de la prochaine édition du courrier CFF, car le contenu instructif et recherché divertit le personnel par des nouvelles dont les pages noircies d'encre regorgent et qui n'ont pas d'autre but que de présenter aux collaborateurs, qui sont les chevilles ouvrières de la production, le monde tel qu'il devrait être. ■

Le comité VSLF de la section BLS s'est penché sur cette problématique et désire en informer ses membres et les cercles intéressés. Durant les dernières années, l'environnement du mécanicien de locomotives s'est sérieusement modifié. Les influences les plus marquantes se sont fait sentir avec l'introduction de la CCT BLS. Les dépôts assurant aujourd'hui uniquement des prestations P ont aussi vu leur charge de travail augmenter massivement. Dans le passé, le personnel des locomotives a largement prouvé qu'il est et désire rester flexible en accumulant un nombre incalculable de jours de congé à reprendre afin que toutes les prestations du BLS puissent être assurées.

Avec l'introduction de la CCT BLS, on demande une flexibilité du personnel des locomotives telle qu'elle ne peut plus être simplement justifiée par un haut niveau de salaire. Le principe de base est qu'on perçoit notre salaire pour une prestation à 100% au lieu de travail choisi (et déterminé par le contrat!). Si le BLS veut exiger des

prestations supplémentaires de la part de son personnel des locs, il faut qu'il le rétribue correctement. Et non comme le prévoit la directive BLS 112/2007, qui ramène les temps de marche au minimum et qui ne permet pas au mécanicien de parvenir dans les temps à son lieu de service s'il se contente du temps mis à disposition. De plus, il ne peut pas faire prendre en considération le moyen de transport public qu'il a choisi pour y parvenir.

Il est évident que les partenaires sociaux sont intervenus après la parution de cette directive auprès des dirigeants concernés. Malheureusement nous sommes tombés sur des oreilles bouchées car la direction Z ne voit aucun juste motif à la modification de cette procédure tant qu'elle trouve suffisamment de mécaniciens considérant la variété des services plus importante que la rédaction d'une réglementation plus judicieuse sur les temps de marche lors d'engagements à l'extérieur. Sur le fond, le VSLF ne peut dire à ses membres comment occuper ses temps libres mais chacun doit

être conscient des conséquences de sa façon d'agir! C'est lors d'affaires comme celle-là que l'on constate à quel point le travail des syndicats s'est compliqué et à quel point il dépend directement du comportement des mécaniciens. Nous en tant que partenaires sociaux sommes extrêmement dépendants du fait que le personnel des locomotives se réfère à des valeurs comme le courage civil et la responsabilité personnelle.

Si le BLS parvient à trouver suffisamment de mécaniciens lors de pénurie de personnel pour couvrir les prestations créées à la dernière minute en pressant le «mécanicien citron» ne laisse rien présager de bon lorsque le personnel sera en surnombre!

C'est pourquoi nous adoptons une position relativement critique face aux prestations spéciales et aux engagements spéciaux qui ont pour influence négative sur le temps libre et le repos des mécaniciens qui les assurent. Le comité est attentif à vos réactions et espère une discussion nourrie à ce sujet lors de la prochaine assemblée générale de section. ■

### Projet pilote!

## Electrosmog-Rayonnement électromagnétique excessif dans la cabine de conduite?

#### Offre de lancement:

Une nouvelle technologie rend possible (TERRATEL®-Technologie) la neutralisation de fréquences alternatives nocives créées par des champs électromagnétiques et ceci à un endroit bien précis (par exemple la cabine de conduite). Une idée qui, de prime abord peut paraître incroyable, et qui a le mérite de pouvoir être essayée et expérimentée gratuitement (voir [www.esmog-terratel.ch](http://www.esmog-terratel.ch)).

En guise d'introduction de l'appareil de protection contre le rayonnement TERRATEL®-sana et en relation avec les technologies modernes relatives au trafic ferroviaire, l'institut de recherches TERRA MADRE - MUNDI ROTA (TMMR) met gratuitement à disposition des six premiers mécaniciens intéressés l'appareil de protection contre le rayonnement TT à des fins d'essai et pour autant que les conditions ci-après soient remplies. L'offre spéciale requiert des agents concernés en engagement pour la récolte des résultats des expériences et l'évaluation de l'efficacité de l'appareil de protection TT. En cas d'intérêt, vous pouvez demander un formulaire d'inscription par téléphone ou via Internet.

Les technologies modernes ne sont pas influencées par la protection contre le rayonnement TT alors que la santé des hommes et de la nature est mise en danger par les ondes encore peu connues comme les ondes Tesla ou longitudinales (voir à ce propos [www.k-meyl.de](http://www.k-meyl.de)).

Celui qui se laisse convaincre par l'efficacité de la technologie TT peut prendre en charge un appareil de protection contre le rayonnement TT aux conditions édictées ci-dessus. Dans le cas contraire, l'expérimentateur peut naturellement renvoyer son appareil sans autre explication en colis recommandé. Jusqu'à présent, on a cherché à mettre en évidence la surcharge magnétique dans les compositions de trains courantes et l'efficacité de la technologie TT à pu partiellement être expérimentée.

#### Contact:

Institut de recherches TMMR, Johannes HJ. Müller-Omlin  
Spinnereistrasse 10 / Case postale 109 / CH-9472 Grabs  
Tel: \*\*41/\*\*81/771 64 61  
Internet: [www.esmog-terratel.ch](http://www.esmog-terratel.ch)  
e-mail: [ttt@esmog-terratel.ch](mailto:ttt@esmog-terratel.ch)

Ou demandez par écrit une brochure complète «Electrosmog – une désagréable réalité». (uniquement en allemand)



# Les habits neufs de l'empereur

Stephan Gut; Président Section Ostschweiz GI

Nouvelles de Seldwyla: En Suisse orientale, un mécanicien de locomotives à consulté son médecin pour une inflammation à la cheville. Diagnostic: tendinite au tendon d'Achille. Le médecin a prescrit 10 jours de ménagement de la cheville ou au moins le port de chaussures adaptées, à savoir des sandales ou des chaussures de gymnastique ouvertes derrière. Un dilemme s'est alors posé au mécanicien loyal et désireux de travailler: selon une directive concernant le port des chaussures de sécurité d'avril 2008, il n'est pas permis au collaborateur de choisir lui-même son type de chaussures. Il décida donc de consulter un CLP qui lui interdit à son tour le port de chaussures privées et donc non-conformes en se réfugiant derrière ladite directive. La proposition faite par le mécanicien d'assurer durant 10 jours uniquement des services avec prise et fin de service à quai afin de minimiser les risques de blessures n'a pas rencontré un plus grand enthousiasme car il pourrait être amené – selon le CLP- à quitter sa locomotive en cas de perturbation pour faire un essai de frein par exemple. De manière conséquente, le CLP a pris la décision d'inciter le mécanicien à se déclarer malade pour une durée de 10 jours.

Un autre mécanicien a des problèmes de pieds et a trouvé un modèle privé qui correspond au standard de couleur et de sécurité des chaussures CFF. Malheureusement pour lui ce ne sont pas des chaussures reconnues par la SUVA. Son CLP lui a amené divers modèles SUVA sur son lieu de service.

Exemple No 3: Un mécanicien de locomotives attend sa paire de chaussures de sécurité depuis un an. En attendant il porte une paire de «Caterpillars» privé; tige de 16cm de hauteur, bout et semelles renforcés en métal. Après une dispute longue mais amicale avec son CLP sur le sens et le non-sens de porter des chaussures de sécurité, ce dernier lui a même donné raison: «mais porte au moins des chaussures noires, peu importe lesquelles. Dans ce cas, j'ai moins de problèmes à fermer les yeux!»

Les exemples sont encore nombreux et tous ont un point en commun: Personne ne comprend cette mise en pratique contre-productive d'une pensée sécuritaire certes louable mais aussi très primitive. Et tous manquent de courage pour critiquer la crédulité et l'acceptation sans conditions de décisions prises par de prétendus experts et autorités responsables, et taisent ainsi des vérités afin de préserver leur

réputation personnelle et leur position. Il en est de même pour un employé à fonction dirigeante de la SUVA qui a osé m'avouer entre 4 yeux qu'il considérait les mesures adoptées à l'encontre des mécaniciens de locomotives comme exagérées car nous passons plus du 90% de notre temps de travail à notre poste de conduite, les pieds sur la pédale de l'homme mort. La statistique des accidents plaide aussi dans le sens des mécaniciens (13 cas en 2006).

Que l'on fasse une exception pour le port de la jupe par le personnel féminin d'accompagnement des trains pour des questions esthétiques ne contribue pas à l'établissement d'un climat de confiance aussi longtemps que l'on exige de nous autres mécaniciens une pensée et un comportement logique.

Les CFF se sont empêtrés dans leur propre bureaucratie. Premièrement, à chaque obligation correspond un tas de mesures d'application à l'image de l'élaboration par l'infrastructure de mesures pour le respect des prescriptions légales (Le VSLF avait réclamé à ce sujet auprès des CFF, voir la Newsletter page 29). Cela a été tout simplement «oublié»; les surcoûts exorbitants pour les armoires des vestiaires et l'adaptation des temps de marche seraient difficiles à justifier. Il en aurait été de même pour les services dans un dépôt externe où le temps de travail devrait être compté non pas depuis le lieu de domicile mais bien depuis le lieu de service officiel. Et tout cela avec une facture sensiblement plus élevée.

Deuxièmement, la satisfaction du personnel souffre sensiblement de ce diktat insensé imposé à ces travailleurs majeurs et vaccinés par leurs supérieurs hiérarchiques. Certes, les menaces de licenciement pour refus de porter les chaussures de sécurité sont réduites au silence, mais les pressions sont toujours perceptibles. Il

est clair que l'on peut qualifier toute cette affaire d'insensée; malheureusement c'est un non-sens très onéreux. Car troisièmement, les coûts induits par cette affaire sont comptabilisés par P-OP et Monsieur Gauderon nous les fera réapparaître d'un magnifique effet de manche dans des statistiques compétentes et riches en chiffres lors des prochaines négociations salariales. Cette même division P-OP avec ZF, qui n'a pas remis à jour ni signé depuis plus d'une année les règles spécifiques relative à la branche (BAR) des mécaniciens de locomotives, qui n'a jamais comptabilisé le temps dédié aux travaux accessoires NA selon les règles prévues par les BAR et qui n'a jamais appliqué la répartition des postes de travail par rapport aux échelons de fonction comme le prévoyait Vision

2010, qui n'est toujours pas prête à élaborer la répartition mensuelle conformément à la LDT, qui contrevient à la CCT en permettant l'affectation à 2 lieux de services différents et qui n'a pas encore corrigé les comptes de temps de travail (TT annuels accusant des déficits de plus de 30 heures), etc.; cette même division, donc, viendra nous présenter lors des prochaines séances le coût effectif du mécanicien et fera appel à notre compréhension. Cela fera peut-être apparaître une lame au coin de l'œil de l'un ou l'autre membre de la troupe des «lécheurs» (Promoteurs), mais si nous nous remémorons avec quel empressement bureaucratique l'argent avait été dépensé pour l'élaboration d'une norme ISO - qui soit dit en passant ne tient pas la route en ou doit être répercuté financièrement sur le compte de d'autres - nous nous voyons donc dans l'obligation d'évaluer notre degré de compassion.

Deux des valeurs phares de Operating sont estime réciproque et contribution à la profitabilité. En raison d'un non-respect répété des prescriptions légales, il ne saurait être question de réciprocité. Le ton va se renforcer car nous ne pouvons plus faire confiance dans la parole des responsables et cela nous le déplorons. Et notre contribution à la profitabilité consiste dans le fait que nous déclarons à l'empereur lorsque ces habits n'en sont pas. ■



# Assurer de manière sûre la conduite d'un train

Konrad Moser; Mécaniciens Dépôt Interlaken Est GI

Chers collègues, Chaque mécanicien/cienne de la locomotive le sait pertinemment: Le temps mis à disposition pour une mise en service correcte, resp. un remisage, selon la directive P 20000728 (contrôles et travaux effectués par le personnel des locomotives aux véhicules moteurs, trains navette et train pendulaires), le R 435.1 (dispositifs de sécurité), ainsi que les différents règlements relatifs aux véhicules concernés, ce temps là disais-je ne suffit pas avec toute la bonne volonté du monde!

En outre, les mécaniciens/ciennes doivent effectuer des travaux et manipulations qui influencent directement la sécurité (contrôle des freins et des dispositifs de sécurité, etc.) ou du moins contribuent à assurer la sécurité de l'exploitation (contrôle du pantographe, des attelages et des tampons, etc.).

Il ne reste au personnel des locomotives comme unique alternative soit de prendre une partie du temps dévolu à ces contrôles réglementaires sur son temps libre (avant l'entrée en service ou après la fin de service), soit d'effectuer qu'une partie des travaux prescrits ou du moins d'effectuer une partie de ces activités de manière non conforme ou partiellement. Il peut aussi combiner ces versions. (Note du traducteur: et si le personnel des locomotives faisant simplement son travail correctement et que les trains partent en retard?)

Je trouve cette situation très attristante car d'un côté je n'aimerais pas devoir consacrer continuellement de mon temps libre pour mon travail mais d'un autre côté je mets un point d'honneur à assurer le travail qui m'est confié a) complètement et b) correctement. Et de permettre ainsi – comme notre Directeur général Andreas Meyer l'écrivait dans le dernier paragraphe adressé à tous les collaborateurs en fin d'année – de maintenir la sécurité pour notre clientèle au plus haut niveau! Ou comme Manfred Haller, Responsable du Management des Ressources, dans l'éditorial de l'Info Operating No 12, de décembre 2007 qui écrit: «(...) qui nous conduit du bien à l'excellence. C'est pourquoi: la sécurité est prioritaire, pour nos clients et pour nous-mêmes» Alors: nous avons plus qu'assez des prises de positions sérieuses des responsables de l'entreprise! Ces belles paroles devraient être enfin suivies de faits concrets! Il ne suffit pas de parler de la sécurité pour qu'elle existe il faut passer à l'acte! De ces faits nous ne pouvons tirer que les conclusions qui s'imposent: il faut absolument disposer du temps nécessaire



pour effectuer les travaux qui relèvent de la sécurité! Le motif financier ne doit pas être invoqué pour diminuer ces temps de travail!

Je le concède volontiers, avec quelques minutes de plus, le problème n'existerait plus, mais lorsqu'il manque 10 minutes, elles manquent vraiment!

Effectivement, une petite réserve de temps supplémentaire ne serait pas du luxe, car malheureusement souvent, pour ne pas dire trop souvent, tout ne se déroule pas comme sur des roulettes. Ici c'est une petite déféction qu'il faut annoncer ou même réparer soi-même, là c'est un écran qui reste désespérément noir ou encore une lampe qui refuse de s'allumer pour ne pas parler de la fuite d'air ou d'huile qui apparaît là comme par hasard, etc. Ceci pour ne parler que des petits détails de notre quotidien. Donc rien ne sert de parler des gros problèmes!

Ainsi des petites inepties découle un stress inutile qui aura une influence non souhaitable sur la sécurité!

Afin d'assurer de manière sûre la conduite d'un train, une des exigences de base est de disposer impérativement d'une vitre frontale propre; il est donc tout aussi indispensable de mettre à disposition du temps pour nettoyer une vitre sale. Ce qui est quasiment nécessaire tous les jours à l'exception de l'hiver et qui ne prend que quelques minutes. Au contraire, come en hiver le nettoyage des vitres nécessite pas de temps, le contrôle du véhicule demande une attention plus intense (froid, neige, formation de glace, etc.)

Je pense, au vu de l'importance de ce problème que l'ensemble du personnel des locomotives, représenté par les syndicats ainsi que la commission du personnel, devrait faire pression sur l'entreprise pour obtenir gain de cause en la matière.

Si les dirigeants de notre entreprise ne veulent pas manquer à leur parole et envoyer le mot «sécurité» aux orties, ils n'ont pas d'autre choix que de mettre à disposition le temps suffisant pour accomplir les travaux nécessaires!

Je remercie toutes les personnes concernées pour leur engagement dans la problématique citée plus haut et me met à disposition pour d'autre explications ou éclaircissements! ■

Le thème «temps alloué à la mise en service / au remisage» est un thème effectivement très délicat à traiter et notre collègue Konrad Moser en critique la réalisation avec raison. Il ya cependant un point ou j'aimerais contredire Konrad: Il n'y a pas qu'une seule alternative qui consiste à faire une partie du travail sur son temps libre ou faire seulement une partie du travail. Le mécanicien doit, en sa qualité d'employé et selon la CCT Art. 35 «(...) exécuter les travaux qui lui sont confiés selon les exigences spécifiques et la qualité requise... [Et] Le collaborateur accorde l'attention requise à la sécurité au travail et à celle de l'exploitation». Le temps imparti à la préparation du train et l'heure de départ n'interviennent qu'en second lieu.

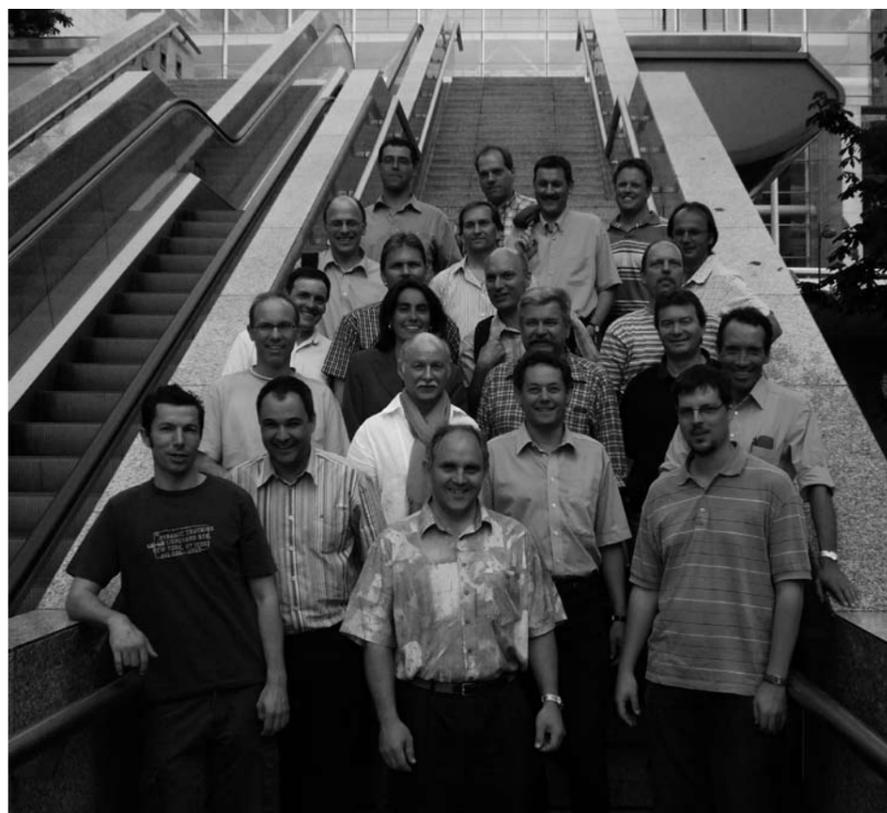
Nous vous conseillons donc d'effectuer votre travail en respectant la CCT et de prendre votre part des éventuels retards. En cas de problèmes avec vos supérieurs, vous êtes priés d'en informer votre président de section ou la CoPe afin que ceux-ci puissent intervenir auprès des personnes concernées ou entamer une procédure judiciaire. Nous en profitons pour vous répéter ici de rédiger autant de rapports de mécaniciens qu'il est nécessaire (ESI) et d'en faire parvenir chaque fois une copie au VSLF: [rm@vslf.com](mailto:rm@vslf.com).

[www.vslf.com](http://www.vslf.com) > Roulement > Rapport de mécanicien

Hubert Giger, Président VSLF

## Visite d'entreprise du groupe TGV de Zurich

Pino Caglia; Mécanicien Lausanne GI



Notre programme prévoyait la visite de la fabrique de locomotives Alstom de Belfort, une visite des bureaux du PAC (support téléphonique en cas de dérangements techniques) à Paris ainsi qu'une course d'essai avec le train laboratoire TGV IRIS 320 de Paris à Montbard. Le groupe s'est rassemblé à 7 heures du matin à Zürich HB et s'est retrouvé déjà après trois heures de voyage en train devant les portes de l'impressionnante Usine Alstom Transport.

Notre visite nous a conduits à travers différents postes d'usinage des métaux et dans des halles de montage où les différentes parties du nouveau TGV 4400 POS sont produites et assemblées. Nous avons reçu des informations très détaillées et très impressionnantes concernant la technologie complexe de la construction des locomotives. Malheureusement, il ne nous a pas été permis de prendre des photos sur l'ensemble du site. Nous gardons malgré tout en nous les images impressionnantes des machines de tête du nouveau TGV en construction ainsi que des locomotives produites pour la Chine.

A Paris nous avons été cordialement accueillis par les collaborateurs du Centre des Opérations Techniques Grandes Lignes dans le bâtiment Bercy- Expo et Michel

Holterbach s'est mis à notre disposition en qualité de guide. Au couché du soleil et avec le beau coup d'œil sur la Tour Eiffel, nous avons trinqué à notre excellente collaboration avec les collègues présents. Cet apéro improvisé était agrémenté d'un plateau de fromage suisse emporté avec nous.

Lorsque nous sommes arrivés le lendemain à la Gare de Lyon pour la course d'essai, le TGV était déjà à quai et les techniciens de l'IRIS 320 étaient occupés aux travaux de préparation. Nous avons été répartis en groupes et l'ingénieur de mesures qui nous a été attribué nous a expliqué, alors que nous étions déjà en route, le fonctionnement des instruments de mesure de ce train de haute technologie. L'œil à facettes de l'IRIS 320 composé de 150 détecteurs et de 20 caméras est capable de détecter d'éventuels dégâts à la voie, des différences lors de la transmission des signaux, donne des renseignements sur la ligne de contact et un certain nombre de données générales concernant l'infrastructure. La course d'essai s'est ensuite déroulée avec la vitesse de ligne autorisée, dans notre cas entre Le Chatelet PRS 11 et Passigny PRS 17: 300 km/h. Afin de ne pas contrevenir à la loi sur la durée du travail, notre course était assurée par deux mécaniciens. Lorsque la durée maximale de travail est atteinte, le méca-



nicien peut se faire remplacer et se restaurer dans la voiture prévue à cet effet ou se reposer dans une cabine individuelle.

Au passage de la liaison de sortie d'Aisy le train a quitté la ligne à grande vitesse et s'est arrêté en pleine voie. Ici, à Montbard, nous avons inversé le sens de marche et sommes rentrés à Paris. Nous avons apprécié les circonstances intéressantes et enrichissantes dans le sens où nous avons pu poser ouvertement toutes nos questions aux collaborateurs de la SNCF et que nous avons obtenu des réponses compétentes.

Nous sommes rentrés sans arrêt intermédiaire et à grande vitesse en direction de la capitale. Nous avons terminé notre séjour captivant à Paris par un repas pris en commun à la cantine et un dessert au Jardin du Carrousel. Cette visite d'entreprise nous a permis d'étendre notre connaissance en matière de technique de sécurité au-delà de nos frontières et a stimulé notre collaboration collégiale. ■

## ZEN: contempler, detendre, mediter

Ruedi Gfeller; Président Section Bâle GI

### Ou l'apologie de la morbidité!

C'est un splendide jour chaud de printemps en 2008. Quel dommage, c'est dimanche et nous devons parcourir notre quota de kilomètres si nous voulons rester efficaces. Lors de la pause, quelque part dans un local de réserve en Suisse, les gens parlent de notre travail en général. Ils parlent aussi de la satisfaction du personnel. Quel est notre degré de satisfaction effectif (aux yeux des CFF)? Ou plutôt quel est notre degré d'insatisfaction (là c'est le point de vue du personnel et du mécanicien en particulier)?

Un collègue décrit comment il part de nombreux après midi pour se rendre à son travail sans avoir pu dire au-revoir à ses enfants (ils sont à l'école) et sans pouvoir leur souhaiter une bonne nuit (ils sont déjà couchés). Une fois, deux fois, ça ne poserait pas de problèmes pour lui. Mais là ça devient fréquent. L'idée maîtresse est que le collaborateur doit être un maximum disponible pour son entreprise et cela ne tient pas compte de sa vie privée. Il exprime ici tout haut ce que de nombreux mécaniciens de locomotives vivent quotidiennement.

Si nous travaillons du soir, nous ne voyons plus nos enfants pendant un certain nombre de jours! Pendant la semaine, les enfants sont à l'école le matin et très souvent aussi l'après-midi. Comme nous n'avons rien de mieux à faire après un service tard que d'aller nous coucher le matin, nous manquons à nouveau nos enfants! Pour que les partenaires du «tout ne vas pas si mal!» comprennent bien: les enfants ont l'école jusqu'à environ 16:00h, et comme par hasard, c'est justement le moment que papa ou maman choisit pour aller à nouveau faire un tour du soir. Espérons que de cette façon nous ne parviendrons pas à oublier jusqu'à l'apparence de nos enfants!

Au contraire, si nous assurons des services du matin, nous devrions quelque part aller nous coucher, ou du moins pouvoir. Ici aussi, un ou deux services sont encore supportables. Mais qu'en est-il après six jours et cela plusieurs semaines de suite?

Avant... oui, il ya longtemps, on trouvait de vrais tours du matin, du milieu ou du soir. Des services pareillement éprouvants étaient alors quasiment inconnus. Aujourd'hui nous ne connaissons plus que les services du matin et ceux du soir. De plus, ceux qui assurent les tours du matin prennent en charge les prestations du milieu. Bravo, nous voici au devant d'une nouvelle injustice sociale pour la famille et l'individu. Des longs tours de service (le maximum

autorisé) avec des temps de travail plus courts ce qui a pour conséquence de ne pas même couvrir le temps de travail journalier exigé.

Le collègue disait très justement et se faisait le porte-parole de beaucoup en affirmant que cela ne le dérangeait pas de faire des longs tours de service si le temps de travail maximum était aussi atteint. Certains sont dérangés – non ils s'énervent carrément – par le fait que le temps de service d'un tour de 600 minutes puisse représenter 450 minutes de temps de travail. Cela à titre d'exemple de X prestations de service où le collaborateur reste un peu plus longtemps à disposition de l'entreprise qu'il n'est réellement payé.

A titre de comparaison voyons comment le travail en général et le travail aux CFF est perçu par les ressortissants de ce pays. Une dame ronchonne dans le tram que son mari part tout les jours du lundi au vendredi à 8 heures du matin pour ne revenir que vers 18 heures à la maison. Pour elle cela représente déjà une charge énorme! Notabene: Le corps humain n'est pas constitué pour être arraché à une phase de sommeil profond à 2 heures du matin ni pour rester réveillé jusqu'à 5 heures et aller se coucher, si tout va bien, une demi-heure après!

Collègues, si vous avez encore une vie sociale avec femme et enfants, remerciez votre «super épouse!» Cela ne semble plus être normal au jour d'aujourd'hui.

Nous autres mécaniciens ne nous posons pas la question suivante: est-ce la rétribution des autres est correcte? Non, nous nous posons la question de savoir si notre revenu, tenant compte des charges extrêmes qui reposent sur nous et notre famille est équitable. Cette question, d'autres employés CFF commencent à se la poser de plus en plus souvent mais pas forcément avec les mêmes intentions! C'est pourquoi certains projets ont vu le jour dans cette direction. Si nous nous basons sur le point de vue de certains collègues de P qui prévoient la fin du monde pour bientôt, il suffit de regarder ce qui se passe chez CFF Cargo.

Ils ont intégré le remplacement vacances et les prestations de réserve dans les rotations ce qui débouche sur une répartition des jours de congé démentielle. Des semaines entières de réserve mais avec la possibilité d'être averti 4 heures à l'avance d'une modification de tour comme si la répartition n'existait plus. Ils ont réparti les tours! OK. On sait au moins à peu près comment on travaille, comme une fenêtre horaire. Pensez donc! La règle des 4 heures



contenue dans les BAR! Ils t'appellent à la maison ou sur ton Natel et te demandent: «pourrais-tu...?». Une heure plus tard ils te rappellent: «il y a du changement, pourrais-tu...?». Et lorsque tu consulte PIPER depuis chez toi, tu te rends compte que tout est rétabli comme la veille!

Vous pensez donc certainement: idiot, ne décroche pas le téléphone! Erreur! Cela se retrouvera dans l'évaluation du personnel. Pas comme objectif à atteindre impérativement mais cela figurera comme point qui peut être amélioré. (Appréciation D?)

On pourrait penser qu'il s'agit d'un cas isolé; loin de là! C'est un rappel à l'ordre à l'intention du personnel des locomotives: si tu ne viens pas travailler quand j'ai besoin de toi, tu n'auras pas congé!

CFF Cargo avait une locomotive avec les inscriptions: «We go Logistic» S'ils avaient fait comme il faut, le problème ne se serait pas intensifié! Quelque part, le dicton: «le Roi et mort, vive le Roi» se justifie.

La division V avec son projet Auto-répartition fonce tête baissée dans la même direction. Le simple mot auto-répartition ne correspond pas à la réalité. Il vaudrait mieux l'appeler: répartition sur demande! Ensuite vient la liste des: pas accordé, pas accordé, possible, accordé, pas accordé, etc! Pensez donc: véhicules spéciaux, connaissance de ligne connaissance des véhicules, connaissances linguistiques, etc. Nous ne sommes pas à l'origine des problèmes, mais les CFF les utilisent contre nous.

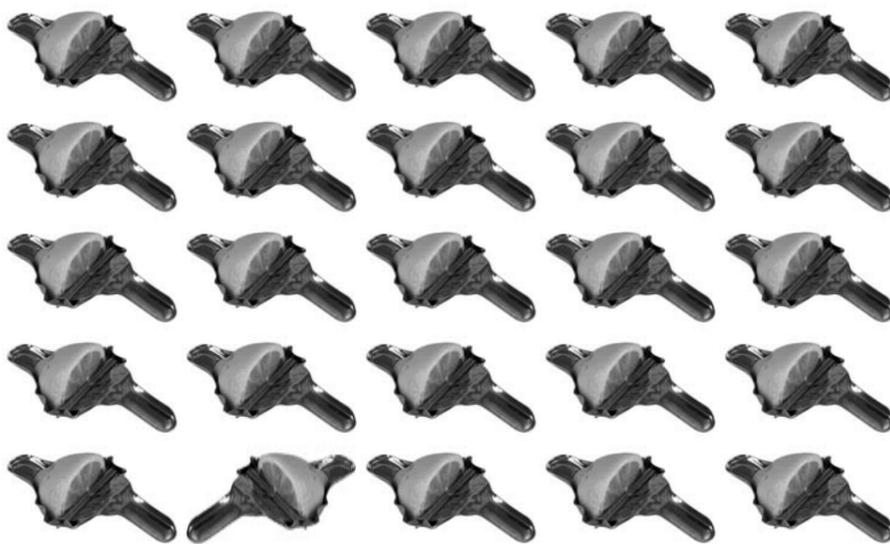
Même les plus enthousiastes d'entre-nous auront remarqué que l'engagement à lui seul ne suffit plus. Celui qui ne veut être que mécanicien de locomotives ne sera jamais mécanicien de locomotives!

Le mécanicien s'efforcera toujours d'aider à sortir le char de l'ornière quand bien même cela commence à l'énerver ou à le démoraliser mais c'est son devoir. Mais il ne veut pas être abusé. Le personnel des locomotives n'a pas besoin de cajoleries ni de chien d'aveugle pour accomplir sa tâche.

Est-ce qu'il n'y a effectivement pas de KVP à l'intention unique du personnel des locomotives? Au cas où, qui est responsable? ■

# Evaluation du personnel, la toute dernière?

Philipp Maurer; Chef Division G VSLF GI



Un fois de plus c'est derrière! Les évaluations du personnel 2007 fidèles à la logique Cargo appartiennent au passé et les esprits sont encore échauffés. Les mécaniciens de locomotives sont victimes depuis de nombreuses années des inégalités liées aux évaluations et pourtant rien n'a été entrepris pour y remédier. Ceci malgré le fait que la direction CFF Cargo et Monsieur Weibel en particulier aient décidé de soumettre le système et la légitimité de son application à tous les échelons de la hiérarchie à une analyse approfondie du rapport coût/utilité. Cela fait belle lurette et il n'y a plus besoin de le montrer du doigt que les évaluations, malgré une critique violente et une utilité discutable représentent un moyen de préserver des postes de travail onéreux. Hormis un coût administratif et financier énorme et une insatisfaction croissante au niveau du personnel, la qualification du personnel ne fait qu'accroître la méfiance engendrée envers les supérieurs. Selon une étude commandée par les CFF auprès de la FHNW (Haute école spécialisée du Nord ouest de Suisse) concernant les cas de signaux, une des conclusions obtenues était que cette culture de «la punition» menée par CFF Cargo avait une influence énorme sur la sécurité de l'exploitation. Pour une évaluation sérieuse des mécaniciens de locomotives, 2 points capitaux sont à respecter:

1. Le mécanicien a été accompagné au moins deux fois pendant la période d'évaluation (1 accompagnement par année ne représente pas un moyen objectif et représentatif)

2. Il y a lieu d'assurer au moins un entretien intermédiaire durant la même période.

Nous nous permettons de vous soumettre un décompte précis de la chose:

CLP	Activité	EF	Coût CHF
2	Jours d'accompagn.	EF 18	897.00
1	Entretien intermédiaire env. 1.5 heures	EF 18	89.00
1	Evaluation env. 1.75 heures	EF 18	96.00
1	Entretien à deux env. 2 heures	EF 18	109.00
1	Tenue du dossier annuel env. 1 heure	EF 18	54.50
1	Prép. de l'évaluation env. 1.75 heures	EF 18	64.00
Total			1'309.50

LC D	Activité	EF	Coût CHF
1	Entretien intermédiaire 1.5 heures	EF 14	69.00
1	Evaluation env. 1.75 heures	EF 14	81.00
1	Entretien à deux env. 2 heures	EF 14	92.00
Total			242.00

RP	Activité	EF	Coût CHF
1	Entretien à deux env. 2 heures	EF 20?	120.00
Total			120.00

Tous les montants sont entendus sans indemnités et charges sociales. Les coûts de

locaux et d'infrastructure ne sont pas non plus compris. La base pour l'établissement des EF proviennent de la CCT 2007.

Si nous comptons avec 770 mécaniciens de locomotives Cat D, cela nous donne un total pour l'ensemble des évaluations des mécaniciens de catégorie D:

EP sans le 2 <sup>ème</sup> entretien / LC D		Coût CHF
CLP	1 <sup>ère</sup> entretien	1200.50
LC D	1 <sup>ère</sup> entretien	150.00
Total 1 <sup>ère</sup> entretien		1'350.50

2 <sup>ème</sup> entretien		Coût CHF
RP	2 <sup>ème</sup> entretien	120.00
CLP	2 <sup>ème</sup> entretien	109.00
LC D	2 <sup>ème</sup> entretien	92.00
Total 2 <sup>ème</sup> entretien		321.00

Cela donne un montant total pour l'ensemble du personnel et par année civile de:

Montant		Coût CHF
EP LC D	770 LC D x 1350.50.-	1'039'885.00
2 <sup>ème</sup> entretien (env. 10% de tous les LC D)	77 LC D x 321.00.-	24'717.00
Montant total		1'064'602.00

Une évaluation du personnel selon les standards normaux coûte 1,065 millions CHF pour 770 mécaniciens de locomotives de catégorie D. Comme l'évaluation n'est pas prise au sérieux par les responsables et conduit de toute façon généralement à la note «C» (ou même comme depuis récemment à Bâle ou une prestation remplissant les exigences à 100% débouche sur un «D» automatique), il y a lieu de constater que la plupart du temps il n'y a qu'un seul accompagnement, voire aucun, et qu'aucun entretien intermédiaire n'est tenu. Si nous rapportons cela à notre calcul précédent, nous arrivons encore à un montant de 590'282.00 CHF.

Si l'on ajoute à ce calcul les charges sociales et les coûts d'infrastructure (utilisations de locaux durant l'évaluation et emploi de la place de travail durant la préparation) on doit arriver à un montant qui dépasse le million de francs.

Bien heureux celui qui peut travailler dans une entreprise qui perd déjà des millions et qui a les moyens de se payer un système qui constitue déjà 1.8 pourcent de son déficit alors qu'il ne s'applique qu'à 770 de ses employés!

Ceci, bien entendu, sans que cela ait une quelconque utilité ou représente une plus-value sur son investissement. Au contraire. Hormis la perte financière, CFF Cargo porte atteinte en plus de manière inestimable à son capital confiance et à sa réputation. ■

# CFF Cargo: Interruption de service dans le train

Comité VSLF GI



Au courant du mois de janvier 2008, le VSLF a reçu l'interprétation de l'OFT concernant la possibilité d'effectuer des interruptions de service dans le train (pendant des courses haut-le-pied). Extraits de la prise de position de l'OFT:

(...) au contraire [d'un repas principal] il est admis dans notre culture qu'un en-cas peut être constitué d'une branche de chocolat, d'un sandwich ou même seulement d'une pomme. Extrait de l'Art. 24 § 3 de l'OLDT, on peut en déduire que pour prendre une collation, aucune infrastructure spéciale n'est nécessaire. Naturellement, d'autres arrangements entre les partenaires sociaux ne doivent pas être entravés par la législation. Pour la prise d'une collation il suffit de prévoir une interruption de service pour laquelle il n'est pas nécessaire de déterminer à quel moment du service elle intervient (au contraire de la pause qui intervient environ à la moitié du service). On considère que durant la pause tout comme durant l'interruption de service aucune tâche de service n'est effectuée.

Après que la direction de CFF Cargo production Suisse ait soumis une proposition de réglementation concernant les interruptions de service dans le train, Fridolin Disler, responsable de la commission du personnel CFF Cargo, a commencé durant le mois d'avril 2008 à rédiger un fil con-

ducteur pour les répartiteurs. La CoPe part des principes suivants:

- selon le texte de l'OFT une interruption de service dans le train correspond aux prescriptions légales en vigueur. Si on se base sur la rédaction de l'OFT, il n'y a pas lieu de prévoir d'infrastructure particulière.
- Pour la CoPe, une réglementation externe aux BAR est possible. Une incorporation des cette réglementation à l'intérieur des BAR serait à exiger par les partenaires sociaux.
- Cette réglementation s'applique exclusivement au personnel des locomotives.

La CoPe s'est principalement opposée à l'introduction de cette mesure pour des raisons d'hygiène du travail. La direction Cargo PN-CH tient à maintenir l'introduction mais est ouverte à toute modification de la procédure venant de notre part. Les principales améliorations sont:

- Interruptions de service en règle générale uniquement sur les trajets de longue distance.
- Pas d'interruptions de service dans les trains en lieu et place d'un repas principal.
- Possibilité de codécision.

Avec ce projet, une pratique va être développée qui est déjà partiellement utilisée actuellement en bonne intelligence réciproque.

Les syndicats ont été sollicités par la CoPe Cargo pour donner leur avis à ce sujet. ■

Le 8 mai 2008 la Newsletter CFF Cargo d'introduction des interruptions de service durant les voyages haut-le-pied de CFF Cargo direction production a été diffusée. Le VSLF va intervenir auprès de CFF Cargo contre l'introduction des interruptions de service durant les voyages de service. Parallèlement, nous exigeons que la CoPe Cargo s'engage par écrit à assurer le respect des directives de la CCT.

VSLF 15 mai 2008



**Le GDL a fait pendant plusieurs mois la manchette des journaux. Est-ce que la grève a servi à quelque chose et est-ce que les exigences ont été remplies?**

La grève a servi à quelque chose. Mais avant qu'elle ne se termine, le GDL a été cité à comparaître devant 37 cours de justice et à rembourser des dommages pour un montant de 5.1 millions d'Euros. Les membres qui ont participé à la grève ont reçu un avertissement, ont été par-

tiellement suspendus du roulement et deux d'entre eux ont été licenciés. Toutes les procédures contre les membres ont été suspendues entretemps. Le but poursuivi par les grévistes était de parvenir à obtenir un contrat salarial indépendant pour les mécaniciens de locomotives [et non comme cela avait été revendiqué au début aussi pour le personnel d'accompagnement]. Ce but là a été atteint. Ceci se décompose de la manière sui-

vant: un versement unique de 800 EUR couvre la période du 1er juillet 2007 au 29 février 2008, du 1er mars 2008 au 31 août 2008, les traitements sont augmentés de 8% et du 1er septembre au 28 février 2009 une augmentation supplémentaire de 3% est prévue. La 28 février 2009 correspond en outre à l'échéance du contrat salarial. Il faut en outre ajouter la réduction du temps de travail hebdomadaire d'une heure à partir du 1er mars.

**Est-ce que le doute s'est installé lorsque vous avez senti la résistance parfois intense de la DB et des milieux politiques?**

A aucun moment je n'ai douté de la réussite de notre action car je savais que les membres du GDL soutenaient à fond nos exigences.

**Justement, est-ce que ces exigences (31% de salaire en plus et un contrat de travail propre aux mécaniciens) n'étaient pas un peu exagérées?**

31 pourcents est un chiffre que la DB a jeté en pâture au monde. Nous nous sommes contentés de le reprendre. Pourtant, aucun membre du GDL n'a jamais considéré ce chiffre comme réaliste.

**Est-ce que la base est contente du résultat?**

Oui, les mécaniciens sont contents.

**Quels sont les autres buts poursuivis par le GDL?**

Il y a d'autres exigences au niveau salarial concernant le temps de travail, entre-autres la création de services plus favorables à la vie de famille. Les revendications pour les salaires valables à partir du 1er mars 2009 tiendront en outre compte des résultats de l'entreprise DB et du coût de la vie en vigueur au sein de la République allemande.

De plus, nous militons pour obtenir un tarif salarial en fonction des qualifications professionnelles pour les mécaniciens. Nous pensons parvenir à nos fins en pratiquant une politique syndicale orientée vers les besoins de nos membres et en prenant position ouvertement - ce qui correspond à la meilleure des politiques aux yeux de nos collègues - une pratique différente de celle adoptée par les syndicats concurrents. Une argumentation ciblée et une publicité active définissant les objectifs du GDL, voilà notre credo appliqué depuis de nombreuses années.

**Quelle importance revêtent les problèmes locaux rencontrés par les mécaniciens organisés au sein du GDL comme par exemple les modifications des ser-**

**vices et comment le GDL pense-t-il pouvoir obtenir des améliorations au niveau local?**

D'année en année, les tableaux de services se sont vu rationaliser selon la vision de la DB. Selon les calculs de la DB, la productivité de 1994 à nos jours a progressé de 183%. Le GDL s'efforce d'empêcher une surexploitation du mécanicien en faisant pression sur les charges socialement supportables. Ces questions d'une importance capitale représentent une tâche prioritaire pour les délégués du personnel GDL.

**Le GDL n'entretient aucun dialogue avec les syndicats de cheminots Transnet et GDBA. Est-ce à dire que vous n'avez pas tous les mêmes objectifs?**

Non, à de nombreux points de vue, nous ne poursuivons pas les mêmes objectifs syndicaux. Cela contrarie le GDL lorsqu'il entend de la bouche de la DB et avec le soutien des syndicats concurrents que la politique du «ce qui n'est pas bon pour tout le monde n'est simplement pas bon» est la seule politique reconnue. Une pareille politique ne peut être considérée à nos yeux que contreproductive.

**Le nouveau contrat de travail pour le personnel des locomotives entre le GDL et la DB englobe aussi les collègues de Transnet. A l'avenir, comment voyez-vous les relations entre GDL et Transnet?**

Le contrat de travail est à «double voie». D'un côté, il englobe des dispositions tarifaires cadre. On y définit entre-autres:

- La durée des vacances
- Les délais de résiliation des rapports de travail
- Les compétences et les responsabilités de l'employé
- Quelques directives fondamentales relatives au temps de travail et aux indemnités et bonifications (compte de temps de travail, délai de versement des primes pour années de service, etc.).

En résumé, il s'agit de conditions qui concernent tous les cheminots. Lorsque pour ce volet spécifique des revendications ou propositions de modifications sont faites à l'égard de la direction de la DB, il s'agit d'obtenir un accord entre le GDL et Transnet. Pour le volet plus spé-

cifique, par exemple Salaire et Temps de travail, le GDL est l'unique partenaire tarifaire face à l'employeur.

**Est-ce que les petits syndicats représentant une seule corporation ont un quelconque avenir face aux grands syndicats nationaux?**

Les grands syndicats unitaires rencontreront sur la durée des difficultés toujours plus grandes - comme déjà à de nombreuses reprises par le passé - étant soumis à une pression grandissante du besoin de satisfaction de leurs collègues.

**Maintenant, en qualité de Président des syndicats autonomes de mécaniciens de locomotives européens, un petit survol de l'Europe. Est-ce que le libre accès au réseau des mécaniciens ne donnera pas le coup fatal à la profession si l'on considère l'accroissement massif des engagements transfrontaliers et le dumping salarial qui est pratiqué?**

Cela aura une influence différenciée sur le comportement des syndicats rattachés à l'ALE. Il n'en demeure pas moins que nous ne devons pas nous désolidariser. Au contraire, nous devons tenir à notre point de vue et chercher à l'imposer pour qu'aucune

place de travail ne passe à la trappe en raison d'un quelconque dumping salarial.

**Collègue Manfred, après des décennies d'engagement en faveur du personnel des locomotives, faisons un petit résumé. Est-ce qu'il vaut vraiment la peine de déployer un pareil engagement personnel alors que la pression qui pèse sur le personnel des locomotives devient considérable?**

Mon engagement personnel aussi bien dans la reconstruction du GDL dans l'ex Allemagne de l'Est ainsi que la restructuration du système tarifaire qui aura duré quasiment 12 mois me prouve une fois de plus qu'il vaut la peine de s'engager pour des causes justes. C'est pour moi une grande satisfaction personnelle, conjointement à celle de «mes» membres, d'avoir pu remporter un autre succès important, succès d'autant plus important que ses conséquences se répercuteront loin dans le futur.

**Collègue Manfred, nous te remercions beaucoup pour cet interview.**



## Séance du comité ALE et Assemblée générale GDL à Berlin

GI Le 5 mai 2008 s'est tenue à Berlin la séance du comité central de l'association des syndicats autonomes de mécaniciens de locomotives européen ALE dont le VSLF fait partie. Le GDL y a présenté en détail le conflit des tarifs et la grève qui en a découlé au sein de la Deutschen Bahn. Le comité de l'ALE a discuté sur les enseignements qu'il fallait en retirer et a constaté que la capacité à faire la grève revêtait une importance capitale pour chaque syndicat de l'ALE. Le VSLF a été prié d'intervenir auprès de CFF SA dans le cadre du conflit qui oppose le GDL et CFF Deutschland GmbH (Wiesenthal, Bodensee Seehas) et dont les négociations sont interrompues afin d'éviter une grève.

Le VSLF a été reçu en qualité d'invité lors de l'assemblée générale du syndicat des mécaniciens de locomotives allemands GDL qui s'est déroulée le 6 mai 2008. Devant près de 190 délégués, Manfred Schell a remis son mandat de Président central du GDL à son successeur Claus Weselsky fraîchement élu. Manfred Schell reste cependant Président de l'ALE.

L'assemblée générale du GDL a abondamment débattu sur l'évaluation de la grève des mécaniciens en Allemagne 2007/08.

Lors de la partie officielle de l'assemblée générale GDL on a eu l'occasion d'entendre entre autres orateurs Margret Suckale, préposée au personnel et aux affaires juridique de la DB AG ainsi que Wolfgang Tiefensee, ministre des transports, de la construction et du développement des villes.

Parallèlement, le responsable du syndicat des cheminots allemands Transnet, Norbert Hansen, a été élu au comité de la DB AG.

## Mitgliederversammlung der Sektion Ostschweiz vom 20. Mai 2008



Der Sektionspräsident Stephan Gut begrüsst alle Teilnehmer zur Mitgliederversammlung in Winterthur.

Ganz besonders begrüsst er Daniel Ruf, Philipp Maurer und Hubert Giger aus dem Vorstand VSLF. Die 3 Gäste dürfen ein EURO-taugliches Präsent entgegen nehmen.

### RV-Ostschweiz

Der Regionalverkehr wird sich in Zukunft in der Ostschweiz ziemlich verändern. Im November letzten Jahres wurde ein Angebotskonzept 2013 für den Raum St. Gallen, Toggenburg, Walensee und Rheintal vorgestellt. Geplant ist ein massiver Ausbau des Regionalverkehrsangebots. Wie sich die Zusammenarbeit zwischen THURBO, SOB und SBB auf die verschiedenen Personalstandorte und ihre Arbeit auswirken wird, bleibt noch abzuwarten. Für unsere Generalversammlung am 15. November 2008 hat der THURBO CEO Herr E. Boos sein Kommen angekündigt. Wir hoffen dadurch, einige Neuigkeiten in Erfahrung zu bringen.

### THURBO AG

Am 25. April 2008 war die Sozialpartnersitzung in Kreuzlingen. Infos dazu: Das Jahr 2007 war das bisher finanziell beste Jahr in der Geschichte der THURBO AG. Wir haben einen ausgeglichenen Personalbestand. Die Verträge der temporär angestellten MEV-Leute werden nach der EURO nicht mehr verlängert.

Bei der Pensionskasse beträgt der Deckungsgrad momentan ungefähr 96%.

Der Verlust wurde durch die ungünstige Börsenlage verursacht.

Die Standortbestimmung hat vor allem bei jüngeren Mitarbeitern zu Diskussionen geführt. Es konnten verschiedene Parameter, die den Leistungslohn betreffen und immer wieder zu Unmut führen, angepasst werden. Trotzdem muss auch in Zukunft dieses Instrument beobachtet werden, damit Ungerechtigkeiten verhindert werden.

Weiter haben wir einen Modell-Entwurf für die vorzeitige Pensionierung erhalten. Dazu haben wir unsere Anliegen für Verbesserungen eingegeben.

Zudem wurde das Nightliner-Angebot ausgebaut. Vermehrtes Arbeiten während der Nacht kommt auf die Lokführer THURBO zu. Wir diskutieren darüber, wie die Zuschläge dazu aussehen könnten.

### SOB

Bei der SOB gab es viele Abgänge beim Lokpersonal. Die Unternehmung hat die Zeichen erkannt und ist bestrebt, gegensteuer zu geben.

Innerhalb der SOB haben sich die VSLF-Kollegen neu organisiert. Gewünscht wäre noch der Einbezug der Region-Süd.

Am 23. Mai werden die Verhandlungspartner nochmals über die VG bei der SOB diskutieren.\* Der SEV und der Transfair haben dieses Treffen ausdrücklich verlangt, um die Aufnahme des VSLF in die VG zu besiegeln. Wir erwarten jetzt schon, dass SEV und Transfair ein klares Bekenntnis für den VSLF ablegen.

### Referat: Präsident VSLF Hubert Giger

Wir haben beim Personalchef Jordi Einingungsgespräche verlangt, über folgende Themen: BAR, NA Umbuchung, Ferientage 2007, Stellenverteilung 2010, Arbeitsschuhe 3. Verordnung nicht erfüllt, Monateinteilung nicht verteilt, Zuteilung von 2 Arbeitsorten und die Minusstunden bei der Jahres-Arbeitszeit.

Gestern war ein Treffen wegen SBB Cargo. SBB möchte abklären lassen, wer welche Informationspflicht und zu welchen Zeitpunkt hat.

Die UNIA Mitarbeit bei der SBB: Unsere Gewerkschaftskollegen hatten keine Antwort dazu. Wir sind der Meinung, falls die UNIA Sozialpartner werden will, können wir darüber diskutieren, ansonsten haben sie bei der SBB nichts verloren.

Zu den neuen Richtlinien zum Drogen- und Alkoholtest, werden die SBB noch informieren.

Bei den Zulagen in den Ferien (Orange-Urteil) gibt es erfreuliche News. Die SBB haben ihre Schuld anerkannt. Laut Bundesgerichtsurteil muss die Dauerhaftig-

keit und Regelmässigkeit dieser Zulage vorhanden sein. Jetzt geht es noch um die genauen Parameter dazu.

Ich bin sehr zuversichtlich, dass wir bei der SOB jetzt endlich zum Ziel VG-Partner kommen.

### Selbsteinteilung

Auch nach den Infos in den Depots zu der Selbsteinteilung gibt es immer noch viele offene Fragen. Neu wollen sie die Probleme bei den Teilzeitarbeitenden anschauen. Obwohl die Probleme bei den Vollzeitbeschäftigten nicht gelöst sind.

In Lausanne haben die Lokführer eine Abstimmung zur Selbsteinteilung abgelehnt (92%).

### LEA2

So wie es aussieht, werden wir noch einige Zeit auf das LEA2 warten müssen. Vielleicht wäre es besser, wenn die SBB neue Bildschirme und Batterien für die alten Geräte beschaffen würden.

### Ankündigung des Ausflugs der Sektion Ostschweiz



Der Ausflug der Sektion Ostschweiz wird uns am 5. Juli 2008 in die Tamina-Schlucht bei Bad Ragaz führen. Anmeldung bei Christian Schneider bis 30. Juni, Tel. 051/281 59 56.

Um 16.55 Uhr schliesst Stephan Gut die Versammlung und bedankt sich bei den Teilnehmern für die aktive Teilnahme. Weitere Diskussionen konnten bei einem feinen Aperó geführt werden.

Kay Rudolf

### Protokoll der Sitzung vom 15. Mai 2008

Anlass dieser Zusammenkunft war, dass der bisherige Leiter des VSLF-SOB, Andreas Schaad, die Führung in neue Hände geben möchte. Mit der wachsenden Mitgliederzahl ist es zudem nicht mehr möglich, dass alle Aufgaben auf nur wenigen Personen lasten.

Dank dem grossen Einsatz von Ruedi Brunner hatten wir die Möglichkeit, eine rege Diskussion über das «wie weiter?» zu führen. Von den momentan 24 Mitgliedern fanden leider nur deren 7 den Weg in unsere Runde. Etwas enttäuscht mussten wir auch zur Kenntnis nehmen, dass kein einziger Lf-Kollege aus dem Süden unseren Ausführungen beiwohnte.

Ruedi hatte viele gute Ideen auf Lager, die Verteilung der Arbeiten in verschiedene Ressorts hatte er bereits vorgenommen. Aufgrund dieser perfekten Vorarbeit bot sich kein Anlass mehr für grosse Diskussionen. Die Hauptarbeit bestand nun darin, für jeden Teilbereich geeignete Lokführer zu finden. Nach einigen Wortmeldungen und Restrukturierungen der einzelnen Ressorts war auch dies zur vollsten Zufriedenheit erledigt. Die Koordination des VSLF-SOB übernimmt neu Ruedi Brunner, als Stellvertreter und Kassier amtiert René Zöllig. Die Bezeichnung «Leiter» haben wir bewusst aufgegeben, dies weil wir bekanntlich der VSLF-Sektion Ostschweiz mit «Chef» Stephan Gut angehören. Eine Abspaltung steht im Moment nicht zur Diskussion, trotzdem wären wir aber in der Lage mit den neuen Strukturen den VSLF-SOB eigenständig zu führen.

Sepp Ulmann zeichnet sich für den Bereich Technik verantwortlich, Andreas Schaad übernimmt die Kommunikation, Andreas Krebs den Fahrdienst und als Unterstützung konnten wir Sacha Bürgler gewinnen. Details siehe Organigramm. Selbstverständlich wird es im Laufe der Zeit sicher noch Änderungen geben. Vielen herzlichen Dank an alle für die grosse Bereitschaft an unserem Projekt mitzuarbeiten!

Der einzige Wermutstropfen bleibt nun die Vertretung unserer Kollegen im Süden. Wir appellieren an Euch, aktiv am VSLF-SOB mitzuarbeiten. Bitte sucht die Diskussion untereinander und teilt uns Kollegen mit, die das Ressort «Süd» übernehmen möchten und somit Eure Probleme und Wünsche vertreten. Wir hoffen Ihr habt Verständnis, dass wir Euch aus der «Ferne» so nicht optimal vertreten können. Besten Dank an dieser Stelle an Stefan Fischer, er zeichnet sich für die VSLF-Aushänge im Süden verantwortlich und ist immer hilfs-

bereit wenn es um die Verteilung z.B. von Werbeartikeln geht.

Ziel dieser neuen VSLF-SOB Organisation ist, dass wir erstens eine gute Zusammenarbeit intern pflegen, das heisst keiner der Ressortleiter soll mit seinen Problemen alleine gelassen werden, zweitens müssen wir extern zusammen mit der Sektion SEV-SOB als Gemeinschaft gegenüber der SOB auftreten. Anfragen der SOB an den SEV und/oder VSLF sollen entgegen genommen werden, danach wird gemeinsam eine Antwort erarbeitet um diese folglich auch gemeinsam zu kommunizieren. So verhindern wir, dass jemand versucht uns gegeneinander auszuspielen.

Für Themen die alle SOB-Lokführer betreffen, wie z.B. Dienstpläne, sollen gemeinsame Versammlungen organisiert werden. Eine Idee wäre, man hält die SEV bzw. die VSLF-Versammlung im selben Lokal in getrennten Räumen ab, und könnte anschliessend die gemeinsamen Geschäfte in einem Raum behandeln.

An der nächsten Sitzung im Juni (Terminsuche läuft bereits über Doodle) möchten wir auch den SEV-LP-Vetreter Christoph Locher willkommen heissen, dies um das Thema der gemeinsamen Lokpersonal-Kasse vertieft und wenn möglich abschliessend zu behandeln. Hoch erfreut wären wir natürlich, einen Lokführer aus den Depots Rw/Sam/Gd/Eis begrüssen zu dürfen.

### Einige erwähneswerte Punkte zu den laufenden Geschäften SOB

- Auf spätestens Ende 2008 wird ein neuer Leiter VSLF-SOB gesucht
- am 15. Mai um 16 Uhr findet dazu in Herisau eine Sitzung für alle SOB-VSLF Mitglieder statt. Dabei geht es primär um die zukünftige Aufgabenverteilung, da momentan fast alles beim jetzigen Leiter liegenbleibt. Immerhin konnten für die Betreuung der Aushänge, für das Internet und für die Organisation des oben erwähnten Anlasses Freiwillige gefunden werden, herzlichen Dank!
- Zu organisieren ist auch die zukünftige Lokpersonal-Kasse für Pensionierungsgeschenke usw. Läuft momentan über den SEV, für uns ist noch unklar inwiefern wir uns da beteiligen wollen.
- Bei der SOB sollen Leihloführer ange stellt werden. Dies weil durch etliche Abgänge der Lf-Mangel noch zugenommen hat. Zudem soll via Login eine Grundausbildung starten.
- Die Mitarbeiterbeurteilung wird für das Jahr 2008 sistiert.
- Die Leitung des Lokpersonals wurde neu organisiert.
- Die Begleitfahrten der Gruppenleiter

werden erheblich reduziert.

- Alle 11 Flirt-Züge abgeliefert und ziemlich zuverlässig in Betrieb. Die BDE-Pendelzüge fahren keine planmässigen Leistungen mehr.
- Die Einteilung erscheint neu spätestens am 10. des Vormonats. Ist eine starke Verbesserung, wünschenswert bleibt trotzdem ein Rasttagskalender für das Reserve-Lokpersonal.

Andreas Schaad; Leiter VSLF SOB

### An die VSLF Mitglieder der SOB

Zürich, den 26. Mai 2008

### VSLF neu Sozialpartner bei der Schweizerischen Südostbahn SOB

Geschätzte Kollegen

Es ist uns eine grosse Freude, Euch mitteilen zu können, dass die Verhandlungen mit den Partnerverbänden am 23. Mai 2008 in Wattwil über die Modalitäten der Zusammenarbeit in einer Verhandlungsgemeinschaft (VG) erfolgreich verlaufen sind. Somit steht der Aufnahme des VSLF als vollwertiger Sozialpartner bei der Schweizerischen Südostbahn SOB nichts mehr im Wege, da die Geschäftsleitung SOB schon Anfangs Jahr ihre Bereitschaft zur Aufnahme des VSLF bekundet hat; die offizielle Unterzeichnung der Verträge wird Anfang Juni stattfinden.

An dieser Stelle möchten wir Euch für Euer Engagement und Euer Vertrauen herzlich danken. Wie schon 1957, als der VSLF neu gegründet wurde, habt ihr den Mut bewiesen, entgegen aller Widerstände Euer Ziel zu verfolgen und mitzuhelfen, unseren Verband als eine Lokführervertretung zu etablieren, welche ihre Positionen vertritt und gehört wird. Zusammen werden wir mit der neuen Sozialpartnerschaft bei der SOB unsere Ziele verfolgen und zusammen werden wir sie auch erreichen.

In diesem Sinne freuen wir uns auf die zukünftige Zusammenarbeit mit Euch, den Partnerverbänden und der Schweizerischen Südostbahn SOB.

Mit kollegialen Grüssen  
Hubert Giger & Stephan Gut

**Sozialpartner-Sitzung THURBO vom 25. April 2008****Geschäftsgang THURBO AG**

Im Jahr 2007 erzielte THURBO AG das beste Ergebnis seit bestehen. Es wurden 5 Mio. Franken erwirtschaftet. Gute Rückmeldungen durften für das Personal auf den Zügen entgegen genommen werden.

Obwohl es an einzelnen Tagen zu Engpässen beim Lokpersonal (LP) kommen könnte, kann nach der EURO08 nicht mehr von einem Unterbestand gesprochen werden. Der aktuelle Bestand beträgt 280 Lf. Der Vertrag mit MEV läuft nach der EURO 08 aus. Dieser Wegfall an LP wird durch die Ausbildungsklasse kompensiert. Für 2009 wird wieder eine Februarklasse (Lf) ausgeschrieben. In den folgenden Jahren wird kontinuierlich LP ausgebildet, 11/2 Klassen im Schnitt.

Die Fluktuation im 2007 betrug rund 5%, da aber viele Zugänge registriert wurden, ist der Personalbestand ausgeglichen.

Für das Jahr 2008 ist man auf Budgetkurs bei einer guten Verkehrsentwicklung. Bedingt durch eine sich abzeichnende Zunahme der zu fahrenden Leistungen, könnte sich das allgemeine Problem des Wochenendarbeitens verschärfen.

In der Bahnlandschaft Ost-CH wir in mittelfristiger Zukunft mit 11% mehr Leistung gerechnet, bis 2017/18 ist die Tendenz weiter steigend.

**Pensionskasse THURBO**

Wie im sehr schwierigen Börsenumfeld nicht anders erwartet, fiel die Performance. Dies hat nun zur Folge, dass der Deckungsgrad per Ende März 2008 noch 96.3% beträgt, anstelle der Geschätzten 102.7%, bei einem Anlagevermögen von 54 Mio. Franken. Das Teilliquidationsreglement wurde von der BVG- und Stiftungsaufsicht genehmigt und ohne Einreichen von Beschwerden der Versicherten, tritt es nach der Frist in Kraft.

**Standortbestimmungsgespräche**

Die Rückmeldungen betrafen den Lohn (jüngere MA); das positive Arbeitsklima und für verbesserungsfähig wurde die Zusammenarbeit mit der Dispo erwähnt. Beim LP gab es 2 Zweit-Gespräche.

Die Lohnerhöhungen variieren je nach Beurteilung zwischen 0.8 – 5.4%

Fonds für vorzeitige Pensionierungen

Der Entwurf des Reglements wurde bereinigt und gelangt nun zum Abschluss. Gültig wird das Reglement rückwirkend auf anfangs Jahr 2008. Die Eckpunkte sind: Ab dem Altersjahr von 60 möglich, ob freiwillig oder medizinisch bedingt, DAG-Datum ist mit ein Faktor, 1/2 AHV-Überbrückungs-

rente von jährlich Fr 13'260.-, der Fonds wird von der Pensionskasse THURBO verwaltet, die Einlage per anfangs Jahr entsprach den verhandelten 0.7 Lohnprozente (Fr. 200'000.-). Weitere mögliche Einlagen werden bei den Lohngesprächen ausgehandelt.

**My Nightliner**

Bedingt durch das erweiterte Angebot in den Nächten Fr/Sa, Sa/So und während der EURO08 sehen wir vom VSLF einen Handlungsbedarf in der Entschädigung dieser Dienste.

**Aufstieg fürs LP von der Lohn-Standardstufe 4 in die Erweiterungsstufe 5**

Gemäss Anhang GAV Ziffer 1.6 sind die Kriterien klar definiert, wir sind gespannt auf die Umsetzung.

**Tätlichkeiten gegen ÖV-Personal**

Gemäss Kantonspolizei TG, kann der von THURBO angestrebte Personen-Datenschutz, nur in bestimmten Einzelfällen und lediglich ausnahmsweise gewährleistet werden.

Martin Reist, Leiter VSLF THURBO

**SEKTION B****Daten:**

**15.08.2008:** Familientag VSLF Brig in Eischol ab 11.00 Uhr. Mitbringen: Kuchen oder Salat

**3. Oktober 2008:** Weindegustation bei Josef Glenz & Töchter

**15. November 2008:** Generalversammlung Sektion Brig in Brig

**SEKTION L**

Unsere diesjährige GV findet am Dienstag Nachmittag **25. November 2008** in Goldau statt.

**SEKTION B****Daten:**

**06.12.2008:** Klausenfeier in Reinach BL *Forsthaus Krämerbrunnen*

**24.11.2008:** Generalversammlung VSLF Sektion Basel (Lokdepot)

**04.09.2008:** Pensionärsausflug.

**19.07.2008:** GDL/VSLF Grillade in Wollbach D beim *Baselblick*

**Generalversammlung 2007 Sektion Bern**

Die 19. Generalversammlung vom 15. November 2007 findet wie gewohnt im Restaurant Beaulieu in Bern statt. Pünktlich begrüsst unser Sektions-Vize-Präsident Martin Egli die anwesenden Mitglieder und unseren Präsidenten Hubert Giger. Die Versammlung wird von Martin geleitet, unser Sektions-Präsident Hans-Peter Moser hat sich krankheitshalber entschuldigt. Martin kann auch dieses Jahr wieder zwei neue Mitglieder willkommen heissen.

Bei den Wahlen gibt es fünf Ämter zu bestätigen. Die GRPK-Mitglieder Schöni Jean-Maurice und Bättig Otto, die Delegierten Schöni Jean-Maurice, Gasser Theophil und Leuenberger Theo werden einstimmig wiedergewählt.

Markus Röhliberger liest den Bericht des Präsidenten in Vertretung vor. Hans-Peter berichtet darin über das leidige Problem der fehlenden JAZ, ausgelöst durch den Übergang von der 40h- auf die 41h-Woche. Eine neue Regelung besteht zur persönlichen Schutzausrüstung, eine Nichteinhaltung kann im Extremfall die Kündigung bedeuten.

Der VSLF hat umgehend den neuen CEO Andreas Meyer informiert, dass die nötige Infrastruktur dazu fehlt. Zum Beispiel DA und DE beim Kasten.

Hubert Giger bringt uns Infos und News aus der ganzen Schweiz nach Bern.

Cargo hat einen Einstellungsstopp und macht ein Grossinventar. Swissair lässt grüssen...

Das Auffüllen der fehlenden Zeit beim Lokpersonal auf Ende Jahr, ist laut Personalabteilung SBB ganz klar Sache des Arbeitgebers. Hofstetter verstösst mit seinem Newsletter gegen den GAV. Login findet keine Interessenten, welche auf privater Basis eine Lokführer-Ausbildung machen wollen. (Kosten ca. Fr. 40'000.-) Sie sind erstaunt...

Leistungen in der Freizeit werden von unserem Arbeitgeber als Lockmittel eingesetzt für mehr Abwechslung. Die Refresherkurse (Re 460, ICN) in Zürich sind am «flopfen»! Die Kurse wären gut, aber leider in der Freizeit! Hubert bittet uns um Selbstverantwortung und Zivilcourage in dieser Sache!

Er bittet uns auch, von Führermeldungen immer eine Kopie an den VSLF zu senden.

Martin Hammer, Fachexperte beim BAV, erklärt uns was der LF bei einem Sicherheits-Audit in etwa zu erwarten hat und was so ein Audit für die EVU bedeutet. Der Sinn und Zweck ist, halten und wo möglich verbessern der Sicherheit. Der Prüfungsumfang wird gegeben durch eine Checkliste mit Schwerpunkten. Bei einem

Güterzug hat diese Liste 34 Hauptpunkte. In Zukunft wird es einen EU-Führerschein geben, ist in Arbeit, dauert aber noch etwas!

Stefan Jufer stellt das neue Aus- und Weiterbildungskonzept vor. Der LF geht 1 Tag auf den Fahrsimulator vor der PP. Der E-Tutor bleibt immer offen für alle, also auch für die LF, welche nicht PP haben.

Thomas stellt uns die Aufgaben der PEKO vor. Die PEKO will Probleme aktiv angehen, dafür muss sie aber die Sorgen des LF kennen.

Das ND 2-Konto darf Ende Jahr nicht gelöscht werden, der LF kann bis auf die letzte Minute frei über das Konto verfügen. Die Wegzeit Bn – BnWm – Bn bei Kursen von Login, wurde storniert, muss uns aber wieder gut geschrieben werden.

Limite bei Alkohol und Drogen; ab 01.01.2008 gibt das BAV die Grenzwerte bekannt.

Thomas appelliert noch einmal an unsere Eigenverantwortung. Kollegen meldet euch bei Problemen!

Den gemütlichen Teil der GV geniessen wir beim anschliessenden Apéro und später beim Nachtessen.

**GV 2008 Sektion Bern: 20. November 2008**

Hans Schäfer

**20 JAHRE SEKTION BERN**

Geschätztes Mitglied der VSLF-Sektion Bern. Unsere Sektion besteht seit 20 Jahren. Der Vorstand hat einen gemächlichen Anlass organisiert, um dieses Jubiläum gebührend zu feiern. Zu diesem Anlass bist Du mit Partner herzlich eingeladen. Wir freuen uns über deine Anmeldung.

- Am 29. August 13:45, treffen wir uns bei der Schiffländle in Thun
- Jubi Apéro auf dem Schiff und Fahrt nach Beatenbuch
- Anschliessend Trotti-Bike-Plausch am Niederhorn oder Spazieren auf dem Beatenberg
- Ab ca. 18:00 Grillplausch im Restaurant Buffet Beatenbuch
- Rückreise mit Bus nach Thun

Kosten: Apéro auf Schiff, Trotti-Bike-Plausch, Grillplausch inkl. 1 Getränk und 1 Kaffee sind von der Sektion Bern offeriert!

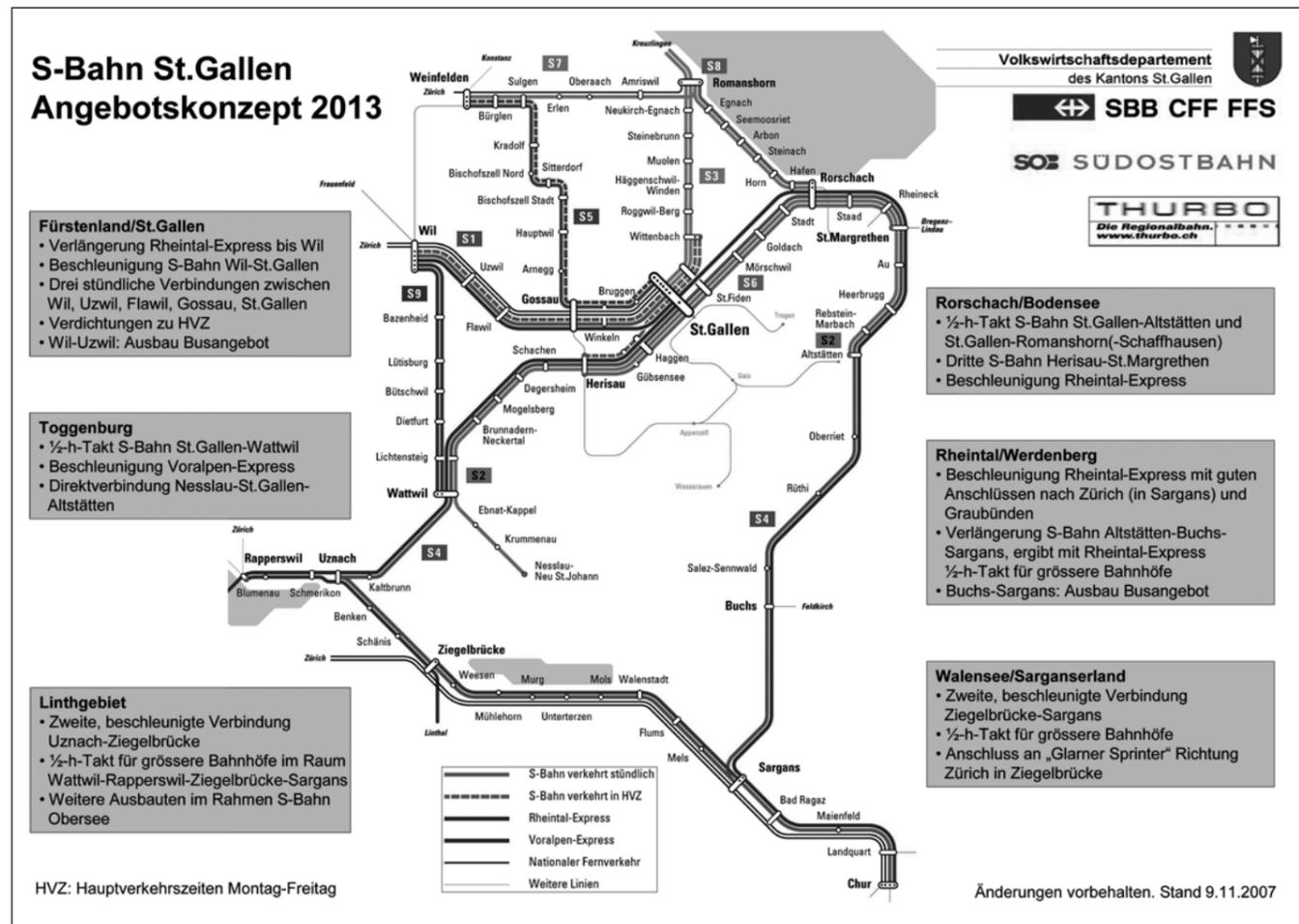
VSLF MEMBERS ONLY!

Bitte bis am 8. Juni 2008 anmelden unter: [www.vslf.com](http://www.vslf.com) > Sektionen > Bern oder: Tel.: 0512/81 24 07 bei Hans Schäfer. Merci.



# Entwicklung im Gebiet des Zürcher Verkehrsverbundes

Quelle: «Ostwind», Organ des THURBO



Die vorgesehenen Veränderungen im ZVV-Gebiet sind auf den Zeithorizont 2017 geplant. In der Zwischenzeit kann vom heutigen Angebot und von den heutigen Betreibern ausgegangen werden. Folgendes ist geplant:

**S 22: Bülach-Schaffhausen** fällt für THURBO weg. Es gibt einen SBB-Ersatz durch eine neue S9 (...) Zürich-Schaffhausen. Es ist vorgesehen, dass sie mit der S12 übers Weinland verknüpft werden könnte. Allenfalls erfolgt diese Ablösung bereits etwas früher. Der Kanton Schaffhausen plant im Übrigen eine Agglomerations S-Bahn Schaffhausen, die eher zu Mehrleistungen für THURBO führen könnte. Das ist aber noch sehr offen.

**S 26: THURBO fährt:**  
 - Winterthur-Bauma 1/2-stündlich (evtl. 20/40 - Takt)  
 - Bauma-Rüti ZH 1/2-stündlich  
 - 1x durchgehend Winterthur-Bauma-Rüti  
 - 1x evtl. gebrochen in Bauma, da die Takte möglicherweise nicht aufeinander passen  
 - Die SBB fährt eine zusätzliche S 11 (...) Winterthur-Rikon

**S 29: THURBO fährt 1/2-stündlich Winterthur-Stein am Rhein.** Die SBB fährt weiterhin die überlagerte S 11 (...) Winterthur-Seuzach. Der Halbstundentakt könnte schon vor 2017 eingeführt werden. Allerdings hat der frühzeitige Umbau der S26 höhere Priorität.

**S 30: THURBO fährt 1x stündlich Winterthur-Weinfelden,** die SBB fährt die 2008 übernommene S8 als neue S 24 (...) Winterthur-Weinfelden.

**S 33: THURBO fährt 1x stündlich Winterthur-Schaffhausen,** die SBB führen die durchgebundenen S12 + S 24 Winterthur-Schaffhausen. Bis 2017 fährt THURBO das heutige Angebot. Dabei soll der heutige RBe-Umlauf durch einen DTZ/DPZ ersetzt werden. THURBO wird die S-Bahn Zürich mit der Stellung der Fahrzeuge und des Lokpersonals für diesen Umlauf beauftragen. Die Leistung selber bleibt aber in der Verantwortung von THURBO.

**S 35: THURBO fährt 1x stündlich Winterthur-Wil,** die SBB fährt in der anderen Stunde eine zusätzliche S 12 Winterthur-Wil. Es ist denkbar, dass aus umlauftech-

nischen Gründen das gesamte Angebot mit S-Bahn-Kompositionen gefahren wird. In diesem Fall ginge THURBO die S35 insgesamt verloren.

**S 41: THURBO** fährt die gesamte Linie: 1/2-stündlich Winterthur-Bülach; für den Abschnitt Bülach-Koblentz ist trotz der Halbstundentakt-Initiative im Kanton Zürich nur ein Stundentakt geplant.

**Entwicklung im Verkehrsraum St.Gallen**  
 Hier sind zwei Zeithorizonte geplant. Vorerst sind die Rahmenbedingungen ab 2013 festgelegt. Für 2017 sind weitere Ausbauten geplant. Die Betreiberfrage dort ist noch im Detail zu klären. Sie wird sich aber nach den Rahmenbedingungen von 2013 richten. Dabei wird die neue Ringbahn S4 von St. Gallen über das Rheintal, dem Walensee entlang und über Uznach zurück nach St. Gallen durch die SOB betrieben. Sie wird auch Vorortsleistungen zwischen Herisau-St. Gallen und Wittenbach übernehmen (S31, S61). Alle andern Linien betreibt THURBO, die S2 von Nesslau bis St. Gallen im Auftrag der SOB.

# Formation permanente VSLF

Matthias Oppliger; Chef Formation VSLF

## Rétrospective

L'offre de cours du VSLF a été utilisée de manière intensive; particulièrement les cours PCT qui ont affichés quasiment tout complet. Un cours PCT a pu être mis sur pied en Suisse romande, ce qui n'était pas arrivé depuis de nombreuses années. Nous avons trouvé en Paolo Induni un orateur compétent. Les feedbacks ont été positifs à l'unanimité. L'extension de l'offre par deux cours supplémentaires en allemand s'est aussi révélée positive. La fréquentation a pu ainsi être ramenée à des proportions plus raisonnables de max. 20 personnes par cours.

Malheureusement, deux séminaires ont dû être annulés par manque de participants. « Où et comment est-ce que je me situe dans mon action professionnelle de tous les jours? Détermination du lieu de service » ainsi que « Capable d'agir dans des situations professionnelles extrêmes » n'ont rencontré aucun intérêt auprès de nos membres et sont ainsi retirés du programme des cours.

## Nouvelle offre de cours

### Prescriptions DB (all):

Ce séminaire s'adresse en particulier aux mécaniciens de locomotives qui sont appelés à circuler en Allemagne. Il leur donne la possibilité de rafraîchir leurs connaissances des prescriptions de la DB et leur permet d'approfondir leur instruction en découvrant les nouvelles prescriptions.

### Tenue de séances (all):

Ce cours s'adresse spécialement aux personnes qui doivent organiser et diriger des séances. Le but est de pouvoir diriger une séance de manière compétente, efficace et effective. Le séminaire est destiné tout particulièrement aux Présidents de section aux membres des comités mais aussi à tous les membres actifs qui, à titre privé sont appelés à présider des assemblées dans des associations privées, en politique ou dans des sociétés.

## Compétences sociales et personnelles I (all):

Attitude sûre devant les autres, expression efficace, se comprendre et comprendre les autres, reconnaître les conflits potentiels, connaissance générale du genre humain, etc. Voici en quelques mots les thèmes abordés durant ce séminaire. Quelques collègues m'ont approché afin que j'organise à nouveau un cours sur la rhétorique. Ce séminaire nous permet d'acquérir les techniques simples de discussions. Avec une attitude sociale et individuelle saine, le discours des autres personnes est aussi mieux perçu. Une prolongation de 2 jours de ce cours est prévue en 2009.

## Séminaire LDT (all):

Après le séminaire de l'année passée et dispensé exclusivement à l'intention des fonctionnaires et des membres du BLS, nous avons décidé de remettre le cours au programme de cette année et de le rendre accessible à tous les mécaniciens et mécaniciennes de locomotives. Pour le VSLF, il est primordial que tous ses membres connaissent et sachent utiliser les différentes prescriptions. Le séminaire propose un survol important de la loi sur la durée du travail et ses différentes ordonnances. Je souhaite que les désirs de nos membres soient comblés par ces nouvelles offres et que cela se répercute par une fréquentation maximale aux différents cours.

## Nouveaux lieux d'instruction:

L'hôtel Waldhotel Bürgenstock (au début encore sous son ancienne appellation Hôtel Waldheim Bürgenstock) a constitué pour le VSLF durant de nombreuses années comme une deuxième patrie. Il offrait un lieu d'hébergement et une bonne cuisine pour nos cours de plusieurs jours. Après que la famille Kummer ait vendu le Waldhotel à un groupe d'investisseur, faute de successeurs, l'hôtel a fermé définitivement ses portes fin mars 2008 et sera détruit. Malheureusement, nous n'avons aucune bonne alternative au Bürgenstock.

Après des recherches intensives, nous avons enfin découvert un hôtel de séminaires, à 800m d'altitude au-dessus du lac de Thoune avec une vue imparable sur les montagnes de l'Oberland bernois. Ce qui signifie que nous seront tout bientôt les hôtes du Solbadhotel de Sigriswil. En plus de sa situation exceptionnelle, cet hôtel 4 étoiles offre la fréquentation gratuite de ses installations wellness avec piscine à eau de mer, sauna et salle de fitness. Les prix sont comparables à ceux du Waldhotel Bürgenstock. Sont compris dans le prix, les pauses café, le buffet de midi et un repas 4 plats le soir. Je suis convaincu que nous avons trouvé une excellente alternative avec le Solbadhotel Sigriswil. Cet emplacement nous permettra de mener nos instructions avec succès et ne laissera pas en reste le délassé.

Nous avons aussi pu trouver un lieu de séminaire pour nos collègues du Tessin. L'hôtel Wellness Kurhaus Cademario, situé à 850m d'altitude au-dessus du lac de Lugano, offre lui aussi un panorama exceptionnel. Les participants ont le choix entre trois menus de midi avec service 3 plats et buffet de salades et deux menus du soir avec service 3 plats et buffet de salades. En outre les pauses café sont incluses ainsi que l'utilisation de l'installation wellness. Chaque participant reçoit en plus un bon de réduction de 10% pour un massage ou un soin. Apprendre et se détendre, que veut-on de plus?

Tous les autres séminaires se dérouleront désormais au Swisscom Conference Center d'Olten. Le centre de conférence se trouve à proximité immédiate de la gare et est atteignable en 5 minutes. Dans le prix de tous les cours organisés au Swisscom Conference Center les pauses café, le repas et les boissons ainsi que le café et le dessert sont inclus.

J'espère que l'offre des cours pourra satisfaire au moins partiellement les exigences professionnelles et personnelles de nos membres. Si vous avez des propositions à faire en ce qui concerne la formation permanente ou des désirs aussi au niveau individuel, particulièrement pour les fonctionnaires actuels et futurs, vous être priés de vous adresser directement à moi.

Inscriptions et autres informations sous: [www.vslf.com](http://www.vslf.com) > Services > Formation



Webcam Sigriswil