



## Offre exclusive pour membres du VSLF.

50% de rabais sur les primes de protection juridique

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

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

### Protection juridique globale pour propriétaires:

#### Litiges contractuels:

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

#### Litiges non contractuels:

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

### Protection juridique globale pour locataires:

#### Litiges contractuels:

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

#### Litiges non contractuels:

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



A company of the Allianz Group

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

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

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

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

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

Nom/prénom: \_\_\_\_\_ Date de naissance: \_\_\_\_\_

Rue: \_\_\_\_\_ No postal/lieu: \_\_\_\_\_

Téléphone: \_\_\_\_\_ Tél. mobile: \_\_\_\_\_

No de cadastre: \_\_\_\_\_

Membre n°: \_\_\_\_\_ Date d'adhésion: \_\_\_\_\_

Lieu, date: \_\_\_\_\_ Signature: \_\_\_\_\_

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

## Editorial

Hubert Giger, Président VSLF GI

Chers collègues

Nous avons vécu l'été de tous les records: 130 trains spéciaux pour le concert de Madonna; 4'770 trains spéciaux pour l'Euro 08; augmentation du chiffre d'affaire de l'entreprise +13%; nombre d'abonnements généraux vendus +8,3%; chiffre d'affaire de BLS Cargo au premier semestre 2008 +15%; consommation de courant sur la NBS grâce à l'élévation de la vitesse à 200 km/h +40%.

Les mécaniciens de locomotives du service voyageurs auront à fournir environ 5% de prestations en plus depuis le changement d'horaire 08/09, on prévoit (malgré les tentatives de former de nouvelles classes de mécaniciens) un sous-effectif de 70 mécaniciens en moyenne par jour. Notre expérience, acquise en observant les quelques comptes de temps de travail négatifs auprès de CFF P pour l'année 2007, nous indique qu'une fois encore le nombre de comptes affichant un excédent de plus 75 heures va à nouveau crever le plafond,

quand bien même la règle des 75 heures est reprise par la CCT. Pourquoi devrait-on faire preuve de pareille souplesse?

Le syndicat des policiers du canton de Vaud réclame actuellement - à côté du paiement de plus de 60'000 heures supplémentaires fournies durant l'Euro 08 - 1'500 Fr. par agent de police qui n'a pas pu prendre de vacances durant la période de la manifestation. Ce n'est pas parce que nous, mécaniciens de locomotives, avons l'habitude de voir trop souvent gonfler nos comptes de temps de travail au gré des nombreuses prestations supplémentaires, qu'il ne serait pas grand temps de revendiquer plus que les traditionnelles louanges verbales imprimées sur papier glacé.

Le jugement Orange a servi de référence pour une action auprès des CFF, la partie du personnel concernée se réjouit et trouve appréciable qu'une fois au moins les agents accomplissant un travail aux horaires irréguliers soient avantagés. Le VSLF est allé jusqu'au Tribunal fédéral administratif et est devenu de la sorte l'élément moteur de

la procédure. Nous n'allons toutefois pas parler de grande victoire syndicale puisque nous avons intenté une action seulement trois ans après le premier jugement du tribunal. A la fin septembre 2008 nous avons contacté les autres entreprises de transport ferroviaire au sujet de la même affaire et les premières réactions nous sont déjà parvenues.

Le 23 septembre 2008, nous avons appris le décès du Président SEV, Pierre-Alain Gentil, à l'âge de 57 ans, suite à une courte mais grave maladie. Nous avons exprimé toute notre compassion au nom du VSLF à sa famille et à ses proches.

Personnellement, le départ de Pierre-Alain m'a beaucoup touché car c'était un homme extrêmement agréable et j'appréciais sa nature calme et cordiale.

Avec mes meilleures salutations  
 Hubert Giger  
 Président VSLF





## Caisse de pension CFF / Ascoop

La caisse de pension des CFF a atteint un taux de couverture de 86.3% (30.6.08), Ascoop un taux de 80.42% en 2007. Le VSLF a donné une information sur la procédure de la CP CFF. Le 17 septembre 2008, le conseil de fondation de la CP CFF a décidé que dès le 1.1.2009, il ne serait procédé à aucune mesure supplémentaire d'assainissement. Cette lettre a été distribuée à tous les assurés. Une décision courageuse et juste. La Confédération et les politiciens sont responsables de la situation et c'est à eux de prendre les décisions qui s'imposent. Nous n'accepterons tout simplement pas que les milieux politiques se tournent les pouces pendant que les CFF et le personnel renflouent les caisses de la CP.

Le plus révoltant dans l'histoire de la CP est qu'on évoque soudainement l'idée!ue les retraités devront être associés aux mesures nécessaires d'assainissement, une mesure qui reste à prouver, à nos yeux. En ce qui concerne le conseil de fondation de la CP CFF, nous avons dû constater au cours de nos recherches que le VSLF n'avait jamais été inclus au processus d'élection du conseil de fondation, en flagrante contradiction du règlement de prévoyance, et ceci depuis la fondation de la caisse de pension CFF en 1999. C'est pourtant un devoir de la caisse de pension.

La situation est encore plus inextricable chez Ascoop. D'un côté, il faut constater que Ascoop a pris de gros risques en matière d'investissements et à beaucoup perdu; certains partis vous diront: forcément! D'un autre côté, les chemins de fer (BLS/SOB etc.) appartiennent encore en grande partie aux cantons, communes ou sont en mains de privés et pour une petite part à la Confédération. Dans sa prise de position du 2 juillet 2008, le Conseil fédéral a déclaré, en réponse au postulat de Kurt Fluri et Hans Lauri, que la Confédération ne pouvait être considérée au mieux que comme copropriétaire.

Les mesures d'assainissement urgentes de Ascoop sont donc en premier lieu une affaire qui concerne les cantons en question, avec la collaboration de la Confédération.

Le VSLF a entamé une procédure judiciaire concernant les prestations de la rente pont AVS du BLS pour les mécaniciens BLS qui sont arrivés des CFF et dont les années de service CFF n'ont pas été prises en compte au BLS. Les chances d'obtenir réparation restent intactes.

Nous verrons bien comment toute l'histoire de la caisse de pension va continuer. Le VSLF se tient prêt à réagir en mettant la pression là où c'est nécessaire et en réclamant des corrections lorsque les décisions prises auront des conséquences négatives pour le personnel. Nous n'accepterons jamais d'être punis pour des erreurs que d'autre ont commises, il y a 10 ans.

## CCT de branche

La CCT de branche pour le trafic régional à voie normale a été signée le 17 octobre 2008; elle ne peut pas être dénoncée avant 2010. Les parties contractantes de la CCT sont les employeurs des principaux chemins de fer à voie normale et les partenaires sociaux SEV, transfair et VSLF.

Ce contrat intéresse les deux parties à bien des égards: il permet d'assurer une certaine sécurité lors de fusions d'entreprises ou dans le cas de créations de sociétés sœurs. De plus, il a pour but d'empêcher le dumping salarial au niveau du personnel en garantissant la cohésion du marché.

L'idée originelle de créer une CCT de branche pour le trafic Voyageurs et Marchandises doit son échec au fait que le Secrétariat d'état au Commerce SECO n'a toujours pas réglé certaines questions au sein de la loi cadre (emploi de collaborateurs dont le lieu de service est à l'étranger et qui sont actifs sur le territoire suisse, des mécaniciens de locomotives par ex.). L'idée de créer aussi une CCT pour le trafic marchandises subsiste, la pression politique pour y parvenir est bien présente.

La CCT de branche pour le trafic voyageurs contient les conditions de base pour l'engagement du personnel des locs et des agents de train (donc uniquement le personnel roulant) dans le trafic régional; cela comprend les jours de congé, les temps de travail, les lieux de service et la reprise du

personnel lors de fusions d'entreprises ou de créations d'entreprises sœurs. En ce qui concerne les indemnités, seules des valeurs moyennes sont fournies, échelonnées par régions. Cela est dû au fait que des deux côtés on a volontairement renoncé à fixer un salaire minimal.

Toutes les parties ont fortement insisté dès le début sur le fait que sans la signature de toutes les parties, donc aussi celle du VSLF, le contrat n'entrerait pas en vigueur.

Par cette CCT de branche, un contrat au niveau national a été créé, contrat qui peut être désigné comme CCT pour le personnel roulant de l'ensemble de la Suisse. Le VSLF a un pouvoir de co-décision important dans le cadre de la représentation de ce personnel roulant, dans le sens où il défend les intérêts d'une grande partie de ces collaborateurs.

## Projet ToCo / CCT CFF

Le 9 septembre 2008, la direction générale des CFF a invité les partenaires sociaux SEV, transfair, KVöV et VSLF à une séance d'échange d'informations d'un jour à Berne. L'essentiel de la discussion a tourné autour des questions de partenariat social ainsi que du comportement après la grève des AP de Bellinzzone. La question centrale des CFF a été le maintien absolu de la paix du travail par les partenaires sociaux telle que prévue par la CCT.

En ce qui concerne la collaboration future, le CEO Andreas Meyer a demandé qu'une nouvelle réglementation soit établie con-

## Jugement Orange

GI Les anciens collaborateurs des CFF et de CFF Cargo qui ont reçu des indemnités de nuit ou du dimanche durant les années 2002 à 2008 et qui remplissent les critères, ont la possibilité d'obtenir un paiement rétroactif s'ils s'annoncent jusqu'au 30 juin 2009 auprès des CFF:

**SBB AG**  
**Zentralbereich Personal**  
**Vergütungspolitik**  
**Mittelstrasse 43**  
**3000 Bern 65**

cernant les compétences et les règles du jeu en matière de négociations. Ces règles doivent aussi prévoir la marche à suivre lors de l'application de décisions de l'entreprise relatives au personnel.

Le chef du personnel, Markus Jordi, a proposé d'entamer un dialogue sur un développement ultérieur des évaluations du personnel, en les transformant en instrument de conduite et de promotion et en harmonisant les différents moyens d'évaluation. Il a en outre parlé d'une nouvelle systématique de rétributions. Le VSLF salue ces entretiens pour diverses raisons. La réglementation claire des partenaires sociaux servant à la résolution de problèmes concernant le personnel est superflue. Nous nous rappelons des problèmes auprès de CFF P qui avaient nécessité la mise sur pied de séances de conciliation en raison de l'incompétence de certains départements. La nouvelle évaluation des rétributions des CFF est aussi inadaptée, les prestations fournies doivent être visibles sur la fiche de salaire. A ce propos, la direction des CFF a trouvé un nom correspondant pour son projet ToCo CCT (Projet Total Compensation CCT). Ce projet peut être considéré comme des négociations anticipées sur la CCT. C'est bien ainsi. Le VSLF ne laissera pas une deuxième fois les CFF dénoncer une CCT. Notre bouquet de roses est plein de revendications et son parfum est de plus en plus fort. Mais il contient aussi des épines!

## SOB

Le VSLF a conclu un partenariat social avec le SOB durant le printemps passé et nous sommes actuellement en pléines négociations sur la CCT. Pour la première fois nous et nos collègues du SOB avons la possibilité de revendiquer activement des améliorations. Le nombre de membres actifs à l'est se développe de manière réjouissante, merci aux collègues qui militent activement. Au sud, on a l'impression que les mécaniciens découvrent pour la première fois les activités du VSLF.

## BLS

La progression des membres est particulièrement réjouissante au BLS. Cela d'autant plus que nous n'avons toujours pas signé la CCT, ou plutôt à cause de cela.

La CCT BLS n'a pas été dénoncée par les partenaires sociaux SEV et transfair, on essaie actuellement de corriger les détériorations des conditions acceptées lors de la signature par le biais de nouvelles négociations. Les dialogues menés avec le CEO du BLS, Monsieur Guillelmon, montrent que le BLS ne voit aucune nécessité d'agir dans ce sens. En sa qualité de représentant du personnel des locomotives, le VSLF a soumis ses exigences aux partenaires sociaux SEV et transfair. ■

## Echec partiel des pourparlers de conciliation

Daniel Ruf; Chef AZ/CCT VSLF TS

Le 13 juin 2008, des pourparlers de conciliation ont eu lieu entre le P-OP et le VSLF. Le P-OP-ZF a été chargé de clarifier divers thèmes ou de discuter avec la CoPe en vue de solutions. Des dates fixes ont été prévues. On a résolu une partie des problèmes, ce qui n'a pas été le cas sur plusieurs points, ou bien le P-OP-ZF ne voulait pas les résoudre. Le VSLF va prendre un avis juridique afin d'élucider ces points, et si possible contacter par téléphone le tribunal arbitral.

## La répartition des tours

Avec l'introduction de Piper/Tom, la CoPe a convenu d'un délai de 3 x 24 heures pour la répartition des services. Ceci a été abrogé par une directive unilatérale de la planification des ressources. P-OP-ZF est de l'avis que, principalement, les mécaniciens de loc ont des jours de travail ou des jours de congé, et que les tours leur sont assignés lorsque le service le permet; le mécanicien doit accepter cela et s'organiser en conséquence. On ne tient compte que de l'aspect économique, en travaillant avec le moins de répartiteurs possible. Pour les samedis et les dimanches, il ne reste plus de répartiteurs, d'où le rattrapage et les heures supplémentaires qui en découlent lors des répartitions. Ainsi, une partie des mécaniciens de réserve sont forcés de commencer leur tour très tard, ou les tours doivent être modifiés en raison de l'attribution fixe dans un délai trop court, ce qui est contraire à la directive en question. Dès lors, il faut vérifier quand un mécanicien doit connaître définitivement l'attribution de ses tours du point de vue du temps, et si l'abrogation de l'accord est admissible avec la CoPe.

## Vestiaires

Les mécaniciens de loc ont reçu une directive concernant le port de chaussures de sécurité. C'est sans conteste, car il en va de la compétence de l'employeur. Quand cela est nécessaire, l'employeur est même obligé de fournir des vêtements de protection aux employés. Mais le PO-P-ZF n'est pas enclin à mettre à disposition un vestiaire complet dont les mesures sont dictées par les directives de la SECO. Aussi, on trouve des vestiaires à tous les endroits de travail, avec deux lieux de service – au dépôt ainsi qu'à la gare – mais qui sont trop éloignés pour certains tours. A deux endroits, dans des communes diverses ou lors de tours à l'extérieur qui ont été attribués sans accord préalable et qui ne sont atteignables depuis le domicile qu'au moyen des transports

publics ou en taxi, il n'y a même pas de vestiaires du tout.

Le VSLF considère qu'une distance de plus de 20 minutes à pied n'est pas acceptable. La signature des BAR n'a été acceptée qu'à condition que ces questions soient clarifiées et solutionnées.

Pour ce faire, le PO-P-ZF a dû faire un inventaire de l'infrastructure. Cependant, nous ignorons si cela a réellement été exécuté, mais le PO-P-ZF a conclu que rien ne manquait. Le besoin de faire quelque chose à ce sujet n'a pas été reconnu. Maintenant, la question est de savoir si le mécanicien est obligé de transporter ses ustensiles de travail, chaussures de sécurité incluses, à chaque fois.

## Limites autorisées selon le CCT

Les limites autorisées selon le CCT, à savoir -30 heures jusqu'à +75 heures, continuent à ne pas être respectées. Il y a des mécaniciens à qui l'on demande continuellement de venir travailler, d'autres ne peuvent pas même accomplir le temps de travail minimum. On a fait tout un cinéma à propos des comptes des quelques mécaniciens qui, l'année dernière, comptabilisaient -30 heures. Il a fallu 9 mois au PO-OP-ZF pour la mise à jour de leurs comptes, avec en plus de lourds reproches envers le personnel de loc. Les mécaniciens qui n'acceptaient pas d'offrir aux CFF leurs services de nuit 2 (ND2) étaient présentés comme des enquêteurs. Fortement mis sous pression, certains mécaniciens de loc ont renoncé à leur avoir, ou ont été contraints de travailler pendant leurs jours de congé.

C'est à la planification des ressources que revient encore la responsabilité de la répartition du travail. Aucun mécanicien de loc n'est obligé d'aller travailler pendant ses jours de congé, parce que la planification des ressources ne maintient pas la moyenne des tours de travail. Au lieu de résoudre les problèmes, on les reporte simplement sur le personnel de loc.

On ne règle pas la question de la récupération des comptes trop élevés. On continue à contacter les mécaniciens de loc qui ont déjà des comptes trop élevés, pour prendre plus de service, sans tenir compte des limites autorisées. A la fin de l'année, nous aurons des actions de paiements provenant du travail supplémentaire à effectuer, ce qui correspond à une marge allant jusqu'à 44 heures hebdomadaires. Ceci nous contraindrait à faire réexaminer ce sujet. ■

Berne, le 4 septembre 2008  
A SEV und TRANSFAIR

Le VSLF a appris par le biais des organes officiels que le SEV et transfair, tous deux partenaires sociaux de BLS SA, n'allaient pas dénoncer la CCT BLS pour la fin de l'année 2008 mais plutôt rechercher à améliorer cette CCT au moyen de nouvelles négociations.

En sa qualité de représentant du personnel pour un grand nombre de mécaniciens de locomotives du BLS, le VSLF demande au SEV et à transfair de chercher à obtenir les améliorations suivantes concernant les conditions de travail:

- Garantie de 5 semaines de vacances au lieu de 4, pour compenser la perte des indemnités pour le personnel avec des horaires irréguliers et financement d'au moins 2 jours de vacances pour le personnel travaillant avec des horaires réguliers.
- Les temps de déplacement pour les cours suivis hors du lieu de service doivent être pris en considération. Décision analogue à celle de l'OFT pour le SOB.
- Les interruptions de service (pauses courtes) devront dorénavant compter 30 minutes pour que 20 minutes effectives puissent être passées à table.
- Les temps de marche devront à nouveau être comptés jusqu'au local du personnel et non plus jusqu'au bout du quai.
- Les déplacements pour se rendre dans des dépôts externes doivent être prévus à la base avec les transports publics.
- Intégration du jugement Orange, respectivement des indemnités durant les vacances, dans la CCT.
- Les frais découlant des cours de formation continue relatifs à la profession ainsi que les cours de langues, sans oublier les éventuels cours de rafraîchissement devront être pris en charge par l'employeur.

Lors de la signature de la CCT BLS 2005, le SEV et transfair avaient déclaré que certaines dégradations des conditions de travail du personnel travaillant avec des horaires irréguliers devraient être corrigées par la suite. Ce moment est enfin venu. Avec l'obtention de nos exigences, une partie des conditions de travail seraient rétablies dans le cadre de la CCT BLS.

Nous vous remercions d'avoir bien voulu prendre connaissance de ce document.

Avec nos cordiales salutations  
Pour le comité de la section BLS  
Andreas Jost

Réponse du SEV à la page 26.

## Rencontre entre le VSLF et le nouveau PDG du BLS

Andreas Jost; Chef KTU VSLF TS

Le 11 septembre 2008, une délégation du VSLF a rencontré le nouveau CEO du BLS SA, Monsieur Bernhard Guillelmon, et le chef de la division du personnel, Monsieur Erwin Lätsch. Le but de cette rencontre était de faire connaissance. De plus, à cette occasion, quelques aspects importants du partenariat social ont également été discutés.

Le BLS est toujours d'avis que le VSLF est un partenaire social du BLS SA. Cependant, jusqu'à la signature du CCT du BLS par le VSLF – signature qui du côté du BLS pourrait se faire à tout moment – le VSLF n'est pas partenaire social du CCT.

Selon le VSLF, cette solution qui n'est pas entièrement satisfaisante pour les deux parties subsistera néanmoins jusqu'à ce que le règlement interne Z, pour lequel la division H doit prendre position, soit mis en application. Ceci est prévu pour la fin 2008.

Selon le BLS, les négociations sur les changements avec la communauté de négociations (SEV + transfair) concernant l'actuel CCT BLS toucheront les points qui, selon les directives de la LDT ou de l'OFT, sont à modifier. A part cela, le BLS est satisfait de son CCT. D'après eux, il n'y a aucune raison de le modifier ce travail élaboré avec les partenaires sociaux de la communauté de négociations.

En ce qui concerne le jugement Orange au BLS, Monsieur Lätsch a laissé entendre que si le personnel du BLS obtenait

un paiement supplémentaire, cet argent devrait être récupéré en économisant dans d'autres domaines. Il est donc clair que dans cette affaire, le BLS veut effectuer un examen strict de la situation. Le VSLF a fait une première demande officielle au BLS par le biais d'un bureau d'avocats.

Le BLS a versé des montants considérables de façon répétée à la Caisse de pension ASCOOP et a entamé des démarches qui prévoient un financement de la Caisse de prévoyance du BLS par la confédération et les cantons.

En un an, les dépôts du personnel de l'Oberland bernois ont été touchés deux fois par de fortes mutations de personnel. D'après le BLS, un an après la mise en service du LBS, l'état de la ligne devrait être suffisant, pour que la deuxième mutation de personnel puisse être durable. Le BLS fait remarquer que dans les affaires effrénées de Cargo, une vérification continue des dépôts du personnel est inévitable et qu'ainsi de petites mutations de personnel sont inévitables. Il est permis de penser que si on planifiait la répartition en tenant compte des structures actuelles des dépôts, il n'y aurait pas de mutations de personnel lors de modification de la situation de la circulation. Par chance, le BLS ne prévoit toujours pas de répartitions strictes du personnel de loc entre P et G, quoique cet état de choses soit réexaminé régulièrement. ■



## Occupation durant les temps libres d'un mécanicien en 2007/08

Res Egli; Mécanicien Huttwil GI



Après de longues tergiversations je me suis décidé à suivre, en 2007, le cours volontaire de langues qui se déroulait sur 13 mois (TELC A1 Français) à Huttwil. Tout le monde sait qu'il doit se dérouler pendant les temps libres du collaborateur. Mais que ne doit-on pas faire pour avoir un travail attractif (!) Les conséquences, lorsqu'on ne possède pas ce type de certificat de langues apparaissent tous les jours un peu plus évidentes. Oui, vous êtes déjà passablement au courant de la chose.

L'OFT, les employeurs et les syndicats nous ont déjà abondamment abreuvé sur la nécessité, le sens et les buts de ces cours. C'est pourquoi je ne vais pas aborder ce thème ici.

Avec cet engagement personnel et mes modestes talents linguistiques, j'ai toutefois réussi (de manière chanceuse) l'examen A1 TELC, mais je n'ai pas réussi à remplir les conditions pour passer l'examen EFR (Compétences linguistiques spécifiques pour les chemins de fer).

Mon employeur m'a cependant offert généreusement, en collaboration avec l'Ecole Club Migros, un cours d'appui et l'opportunité de repasser l'examen.

Cela donne le résultat final suivant: Total 1 + Total 2 = 20115 min. = 335.25 heures = 13.96 jours  
Ou présenté autrement: **40.88 jours de congé BLS SA à 492min.!**

Ce sont mes chiffres personnels et ils ne sont naturellement pas applicables à tous les autres collaborateurs (déplacements, étude personnelle, etc.)

Je vous souhaite à tous d'agréables jours de congé réparateurs! ■

J'aimerais juste commenter mes chiffres personnels:

|                     |               |                   |   |
|---------------------|---------------|-------------------|---|
| Cours               | 78 x 60 Min.  | 4680 Min.         | A Huttwil au total 108 leçons. En raison du travail, vacances, etc. suivi seulement 78 leçons |
| Etude personnelle   | 54 x 240 Min. | 12960 Min.        | Temps mis à disposition personnellement et recommandé par l'école                             |
| Déplacement         | 39 x 20 Min.  | 780 Min.          | a eu lieu à Huttwil   |
| Examen TELC A1      |               | 75 Min.           | a eu lieu à Huttwil   |
| Examen EFR A1       |               | 30 Min.           | a eu lieu à Huttwil   |
| Bonification BLS AG |               | - 120 Min.        |   |
| <b>Total 1</b>      |               | <b>18405 Min.</b> |   |

Voici les chiffres:

|                     |              |                  |                   |
|---------------------|--------------|------------------|-------------------|
| Cours               | 6 x 60 Min.  | 360 Min.         |                   |
| Etude personnelle   | 3 x 240 Min. | 720 Min.         |                   |
| Déplacement         | 4 x 180 Min. | 720 Min.         | a eu lieu à Berne |
| Examen EFR A1       |              | 30 Min.          | a eu lieu à Berne |
| Bonification BLS AG |              | - 120 Min.       |                   |
| <b>Total 2</b>      |              | <b>1710 Min.</b> |                   |

# EXERCICE 14:



## ÉCONOMISEZ AVEC L'ASSURANCE COLLECTIVE ONLINE DE LA CPT ET RETROUVEZ GRATUITEMENT LA FORME AVEC L'ENTRAÎNEUR MAX.

Economisez jusqu'à 26,7 % sur les primes des assurances complémentaires de la caisse-maladie CPT: les membres du VSLF et les membres de leur famille profitent à la CPT non seulement du rabais collectif (sur l'assurance des frais d'hospitalisation, l'assurance des soins Plus et des soins Comfort et l'assurance Natura) mais aussi du coaching gratuit par l'entraîneur Max sur [entrainement-cpt.ch](http://entrainement-cpt.ch). Les avantages de l'assurance-maladie online: archives online actuelles et sans papier ■ la plus grande sécurité possible ■ utilisation simple et facile ■ polices disponibles en permanence ■ avis par SMS ou par courriel. A quand le changement? Calculez votre potentiel d'économie de primes sur [vsf.kpt.ch](http://vsf.kpt.ch).

En collaboration avec:



## CFF Cargo sur la voie de l'amélioration?

Philipp Maurer, Chef G, VSLF TS

Au cours des dernières années, nous n'avons malheureusement pu rapporter que des nouvelles néfastes quant à la situation des CFF Cargo. Ceci concernait aussi bien la situation financière que les rapports avec les collaborateurs. Les désirs des employés n'ont pas été pris en considération, ce qui eu pour résultat de diminuer la satisfaction du personnel. Il semble que ces derniers temps, cela ait changé.

Les finances des CFF Cargo se sont beaucoup améliorées par rapport à l'année précédente. Les mesures du projet «Turnaround» semblent être efficaces, ce qui a permis d'améliorer le résultat d'exploitation de 27,3 millions de francs au cours du premier semestre 2008. Si le deuxième semestre 2008 suit la même tendance, on peut compter avec un résultat considérablement amélioré.

Un retournement de tendance dans les chiffres noirs ne sera malheureusement pas encore atteint cette année. Si, dans les années à venir, la situation des prestations devait continuer à se développer ou à s'améliorer, les CFF Cargo feront partie, l'année prochaine, des entreprises Cargo rentables. Nous tirons notre chapeau face à cet exploit! L'ancienne direction de Cargo l'avait tenté sans succès durant des années.

Dans le domaine de la direction du personnel également, il semble qu'à l'heure actuelle, une réorientation ait eu lieu à l'Elsässertor. Bien qu'au cours des dernières années on ait plus volontiers exigé que donné, pour la première fois, ceci n'a pas été le cas au cours des négociations des BAR.

Du côté de Cargo, pendant les négociations, il a été affirmé à maintes reprises que les bonnes solutions pouvaient bien coûter quelque chose. De notre point de vue, il est important de trouver un équilibre raisonnable auprès des deux parties des partenaires sociaux, en ce qui concerne la relation coûts/profits. Nous sommes pour les solutions qui apportent un avantage aux deux fractions, puisque des exigences déraisonnables et irréalistes ne profitent à personne. Nous considérons que le nouveau partenariat social est orienté vers l'avenir et nous espérons que Cargo s'engagera à adhérer à ce nouveau principe.

Une communication honnête et de l'estime donneront des ailes à l'entreprise, car des employés satisfaits, à même de s'identifier à l'exploitation, apportent beaucoup plus que des menaces de licenciement et des brochures sur papier glacé.

De cette façon, les ajustements des conditions de travail, exigés depuis des années, ont pu être réglés avec les nouveaux BAR. Les lois courantes (LDT et OLD), ainsi que les contrats tels que le CCT, satisfont les exigences. Avec cette conclusion, qui convient aux deux parties, le VSLF a pu éviter un arbitrage devant le tribunal lors de différends désaccords.

À la division du trafic voyageur, la situation est tout autre. Au niveau des cadres moyens et des cadres inférieurs, les problèmes ne sont visiblement pas résolus comme promis, mais plutôt administrés ou carrément pas traités. La division P ne laisse pas d'autre choix au VSLF que d'emprunter la voie judiciaire. Nous vous tiendrons au courant.

Au dépôt RB «Cargolino» de Bâle, la situation s'est un peu détendue, suite au départ de certaines figures du management. Bâle est un exemple type de la façon dont la satisfaction du personnel et la loyauté peuvent être ruinées par manque de compétences sociales. Nous espérons que le dépôt de Bâle RB récupérera et que les futurs cadres montreront un peu plus de doigté.

En revanche, comme auparavant, Erstfeld pose des problèmes à Cargo. Il y règne des conditions intolérables. Nous requérons du management de l'Elsässertor de pallier immédiatement à cette lacune, car leur façon de procéder fait du tort à toute l'entreprise. Si le problème d'Erstfeld n'est pas pris en mains rapidement, il pourrait très vite advenir que dans ces lieux de service, il n'y ait bientôt plus suffisamment d'employés à disposition pour faire face au trafic.

Un phénomène largement répandu concerne les erreurs des régions/plateformes qui sont constamment reléguées vers Bâle. Il semble qu'il soit plus simple de rejeter la faute sur un complexe de bureaux invisible à l'employé, plutôt que de d'assumer soi-même ses responsabilités. C'est dommage! Régulièrement, le VSLF constate cet état de choses parmi les affaires/projets les plus variés, puisqu'il est impliqué dans la plupart des affaires/projets ou, tout du moins, bien informé. C'est ainsi que le VSLF voit exactement où des erreurs sont commises dans la mise en application.

Sans vouloir tout diriger, les employés qui font marcher l'exploitation quotidiennement assument pourtant une grande responsabilité lors de chaque action, et ils ne la rejettent pas sur Bâle. Nous avons

tous appris, enfants, que chacun doit reconnaître ses erreurs et apprendre à en tirer la leçon. Ce processus d'apprentissage se perd apparemment avec l'âge ou l'avancement. Dommage!

Le discours du prof. Peter Gomez s'est reflété dans toute la problématique, à l'occasion d'une fête de promotion. Il en découle qu'au jour d'aujourd'hui, on ne pratique presque plus de management, car peu de gens sont capables de diriger. L'activité actuelle des cadres se limite pratiquement à administrer les collaborateurs/l'entreprise. Cela s'applique précisément à la plupart des cadres inférieurs et moyens de notre entreprise. Du fait de ces «tâches de direction», inadéquates, il s'ensuit un mauvais recrutement. Il est donc compréhensible que la compétence sociale ne soit plus vraiment prioritaire pour ces fonctions.

De la manière dont les administrations régionales (direction) des CFF Cargo fonctionnent actuellement, nous ne réussirons jamais à faire avancer les choses ensemble, dans notre entreprise. Tout au plus, des coûts additionnels seront générés, puis la pression sera reportée sur le personnel à qui, par son travail, on laisse le plaisir de récupérer l'argent manquant, alors que cet argent n'aurait jamais dû être dépensé.

Il faut remarquer qu'il serait important que les CFF Cargo se mettent à réfléchir à la façon d'établir une rémunération équitable, également pendant la formation du mécanicien de loc. Chez Cargo, on parle volontiers d'économie de marché, mais le marché joue aussi son rôle chez les mécaniciens de loc.

C'est ainsi qu'au cours des 10 prochaines années, au niveau européen, des mécaniciens de loc seront cherchés au nombre de l'effectif actuel. Si l'on prend en considération les actuelles perspectives d'avenir et la rémunération des mécaniciens de loc au sein des CFF, personne ne s'étonnera qu'aujourd'hui déjà, il soit presque impossible de recruter suffisamment d'aspirants pour la profession de mécanicien de loc, et de les garder dans l'entreprise. Si une femme de ménage des CFF gagne autant ou plus qu'un mécanicien de loc en formation, il ne faut pas s'étonner que les aspirants potentiels deviennent de plus en plus rares à choisir notre profession; jusqu'à l'effondrement.

Le travail ne va pas nous manquer, la nouvelle culture permettra pourtant aux deux bords de développer positivement l'entreprise des CFF Cargo. ■



Depuis longtemps déjà, les plus hauts généraux, nommément les CFF Cargo, ont dépêché leur flotte dans des eaux hostiles. L'intention était claire, il fallait surprendre l'ennemi dans son sommeil, pour conquérir au plus vite les trésors offerts par le paysage de Cargo. Spécialement à cet effet, un vice-amiral expérimenté a été engagé. Et, sans tarder, celui-ci a concocté une stratégie victorieuse avec un nouveau moyen de combat. Ici, nous allons l'appeler un sous-marin. Les généraux lui ont présenté l'immense équipage. Lorsqu'il s'est rendu compte du grand nombre de membres qui voulaient monter à bord, il a informé les généraux de ses doutes quant à l'exécution de ses plans de bataille. Il a, entre autres, prétexté que son bateau devait être suffisamment maniable pour faire face aux dangers qui guettaient et dans toute éventualité, pour attaquer par derrière. Les généraux ne voulaient pas en entendre parler et le vice-amiral ne tenait pas à mener une bataille perdue d'avance. Peu après, quelqu'un de non moins connu est venu remplacer le vice-amiral pour mener à bien la tactique du sous-marin. Il est à noter que les connaissances techniques nécessaires à la construction d'un sous-marin faisaient entièrement défaut aux généraux, qui tenaient néanmoins absolument à l'exécution du projet de sous-marin. Ce faisant, ils ont cherché de l'aide auprès d'alliés. Malheureusement pour eux, après avoir demandé l'avis d'un expert quant à cette nouvelle arme pour attaquer de nouveaux paysages, l'expert en question a déclaré que tout le projet était bon pour la casse et ne tenait

pas la route. Ce n'était pas vraiment ce que les généraux voulaient entendre. Le gâteau était bien trop grand pour s'en tenir à la humer. Sûrs de leur victoire et faisant la sourde oreille, les généraux se sont orientés vers un nouveau leader qui n'allait pas les contredire et l'ont découvert dans leur propres rangs. Le jour X est arrivé et l'amiral nouvellement nommé a donné l'ordre de monter à bord de ce nouveau sous-marin que les généraux ont enjoint de tenir prêt à partir. C'est du moins ce qu'ils pensaient. L'objectif devait mener dans le grand nord, c'est là-bas que se trouvaient les riches colonies susceptibles d'être capturées. Le livre de bord révèle: beau temps, aucun ennemi en vue, fonctionnement parfait de la machine, cap maintenu. Prévisions météorologiques: beau temps, quelques nuages. Notre sous-marin a passé sur un champ de mines auparavant inexistant; nous avons pu continuer la route sans subir de pertes. Le jour Y est arrivé où, pour la première fois, nous sommes tombés sur l'ennemi. Nos héros à bord lancent quelques torpilles, ce qui provoque un effondrement momentané de l'ennemi. Ce dernier, pas intimidé pour un sou par nos torpilles se relève plus vite que prévu, prêt à l'attaque. Puis, le sous-marin CFF Cargo s'est trouvé sous le feu. La base a été immédiatement consultée pour la suite des opérations. La réponse, cryptée, ne s'est pas fait attendre: Vous avez un sous-marin, alors plongez! L'officier radio remet le message au capitaine qui en discute avec ses officiers. L'ordre est approuvé par un hochement de tête et le capitaine

donne l'ordre de plonger. Là-dessus, l'équipage s'écrie que c'est impossible, car il n'y a pas d'écouille. Pourquoi? Qui est responsable? En construisant précipitamment le sous-marin et à cause du manque de connaissances techniques des généraux, l'écouille n'avait pas semblé prioritaire. Il fallait au plus vite entreprendre un raid. A la base et sur le sous-marin, de nombreuses consultations ont eu lieu pour trouver des solutions, jusqu'au jour où quelqu'un a avancé l'idée géniale de culbuter le submersible à 180 degrés. Cela permettait de plonger et de garder l'air à l'intérieur, à condition que le sous-marin soit contrebalancé par l'équipage. L'équipage a fait de son mieux, mais l'adversaire et ses alliés ont torpillé le sous-marin, toujours d'avantage. L'équipage, en premier lieu occupé à contrebalancer, ne pouvait plus maintenir ce parcours imposé. Chaque demi-tour prenait beaucoup trop de temps et de plus, à chaque fois, l'eau risquait de pénétrer, c'est-à-dire que l'air se faisait toujours plus rare. Quant aux généraux, ils perdaient patience, car ils avaient, en fin de compte investi beaucoup d'argent dans ce projet et ils rêvaient de bénéfices, de gloire et d'honneurs. Chaque jour, l'amiral se voyait confronté à une nouvelle situation. Après l'énième vaine correction, il a donné sa démission. Un employé fidèle l'a remplacé. Que reste-t-il? Il nous reste encore un sous-marin retourné difficile à manœuvrer qui devrait être mis d'urgence en cale sèche. Qui le remorque? A quel prix? Et de quoi aura l'air le sous-marin après la révision? ■

Récemment, j'ai été exhorté par mon chef du personnel de loc à restreindre mes appels privés avec mon mobile de service, car les coûts dépassaient la limite de CHF 30.-. Dans la lettre qu'il m'a remise, il était aussi écrit: sinon, nous nous réservons le droit de prendre d'autres mesures. Il allait me facturer la différence dès maintenant, si j'étais d'accord (ce sont donc les «autres mesures»).

Je pensais que maintenant les CFF pouvaient, dans certaines circonstances, exploiter leur propre réseau mobile et qu'entre autres, ils n'exigeraient pas de paiement des utilisateurs!?

En principe, je n'ai pas de problème avec le fait de prendre en charge les coûts que j'occasionne. Cependant, pas dans de telles conditions. Je trouve que le contrat entre les CFF et Swisscom frôle l'usure. Dans la facture que j'ai reçue, voilà ce qui m'a été compté: 107.8 minutes de conversation (env. 3,5 minutes par jour!) CHF 22.21.- de taxes de roaming, CHF 62.24.- de taxes de communication, CHF 1.- de taxes de roaming (pour appels entrants!) Total: CHF 85.45.-! Sur Internet, je me suis renseigné sur les tarifs de Swisscom. Le contrat de base pour mobile basic liberty pourrait être souscrit aux conditions suivantes: CHF 12.- de frais de redevance mensuels, CHF 0.70.- par appel jusqu'à 60 minutes maximum!

Je n'arrive pas à comprendre que les CFF, avec leurs milliers d'abonnements, ne puissent pas obtenir de meilleures conditions. (Par exemple des forfaits pour les frais d'itinérance (roaming) et de meilleurs tarifs unitaires). Il est bien connu que le marché du portable est ardemment convoité. Que pense-t-on de cela chez Sunrise ou Orange?

Mon chef du personnel de loc m'a également conseillé d'acquiescer un portable privé. Ce qui, en tenant compte des conditions attractives de Swisscom pour les clients privés, ne me viendrait pas à l'esprit. De toute façon, je n'ai pas envie de me promener avec deux portables, alors qu'avec un seul, ça pourrait très bien aller. Ce n'est pas non plus dans l'intérêt des CFF qui, avec leurs «mesures», contribuent à ce que les portables de service ne soient plus utilisés que pendant les heures de travail et à ce que l'employé ne soit plus atteignable sur son portable privé le reste du temps. ■

«Il faut vivre avec son temps»  
«il n'y a que le changement qui est constant»  
«il faut évoluer»

Voilà quelques affirmations que l'on nous sert à tout va. Oui bien sûr depuis que le monde existe, ce monde ne fait qu'évoluer, l'homme le fait évoluer sur l'aspect technologique essentiellement. Depuis environ 2 siècles, nous sommes entrés dans l'ère industrielle. De sa condition de cultivateur et d'artisan, libre et indépendant, l'homme devient dépendant d'un patron. Dès ce moment l'homme se trouve dans une situation de conflits d'intérêts. L'un, le patron, ne pense qu'au profit et l'autre, l'employé, à défendre ce qu'il a perdu: sa liberté et son indépendance.

Depuis le début de cette ère industrielle, qui n'a pas toujours été un bienfait pour la condition de l'Homme, ce dernier à force de lutte a gagné et retrouvé une certaine dignité. Dans les cinquante dernières années l'ouvrier a gagné en qualité et confort de vie, journée de travail limitée en durée, vacances payées, droit à la retraite, etc.

Mais, car il y a toujours un mais, la résistance aux conflits d'intérêts est un élément constant. Nous sommes maintenant dans l'ère de la bourse. Un système qui magnifie l'argent pour lui-même. Certaines personnes ne sont plus payées pour leur labeur mais sur la valeur en argent de l'entreprise. Avant il y avait les rois et les tsars qui vivaient sur le dos du peuple, maintenant vous avez des actionnaires qui vivent sur le rendement boursier. Pour satisfaire l'actionnaire, on évacue l'homme dans sa dignité pour ne le traiter que comme un objet, une ressource humaine, sur lequel l'actionnaire via l'entreprise fait du bénéfice. Au nom du dieu argent, du rendement peu importe qui est derrière, un homme, une femme qui a charge de famille. On ne voit que les chiffres, la production, le rendement, le bénéfice.

Pour ce qui nous concerne, dans l'accomplissement de notre travail quotidien en tant que conducteur de trains, nous avons une attente de la part de nos supérieurs, d'une compréhension de nos besoins propres. Le sentiment très fortement ressenti dans notre corporation est ce décalage entre nos besoins propres et ce que l'employeur veut nous imposer ou nous impose. Nous avons le sentiment que, malgré de beaux discours, le mécanicien ne compte pas pour grand-chose dans cette entreprise.

- Nous demandons des tours de services

compacts, non pas des temps de présence de plus de 600' avec une durée de travail qui ne fait pas le minimum journalier de 492'.

- Nous demandons des locaux de service agréables où et des chambres de repos non bruyantes.

- Nous demandons de la diversité dans nos lignes à parcourir et les genres de trains à conduire.

Notre métier de mécanicien a des spécificités dont celui qui n'a jamais exercé la profession ne peut se rendre compte. Nous sommes conscients que cela est valable pour toutes les professions.

Notre appel est que dans la gestion, l'organisation et la planification, l'aspect humain soit considéré à sa juste valeur et pris en compte, sans privilégier uniquement l'aspect financier.

Cependant, il nous semble que parfois l'aspect financier n'est plus la priorité et que certaines choses sont possibles. Prenons pour exemple *la loc du mécanicien*. Nous ressentons cette initiative comme de la poudre de *perlin pinpin* qui ne nous apporte pas grand-chose dans la qualité de notre environnement professionnel.

Pour étayer notre propos: une porte sécurisée qui nous protège des voleurs mais par laquelle on ne peut plus entrer dans nos locaux; une climatisation installée sur les Re420 mais une vitre latérale impossible à ouvrir et pas de rétroviseur pour contrôler le train; des tours de service avec deux pauses coupées de plus d'une heure; des tours de service avec un pourcentage de plus de 70% de trains régionaux dans l'ensemble du dépôt; l'appauvrissement du nombre de lignes parcourues; une autorépartition qui ne peut nous apporter que des désavantages.

D'un côté, pas de problème d'argent mais pas d'améliorations concrètes pour notre travail, d'un autre des mesures qui ne nous satisfont pas mais justifiées par des problèmes d'argent; cherchez l'erreur.

Ce qui nous surprend le plus c'est qu'à la direction on s'obstine à ne pas vouloir reconnaître notre culture et notre spécificité, notamment la connaissance du règlement. On nous propose seulement un demi-jour de cours sur les PCT et un module d'un demi-jour à choix, par contre un jour complet axé sur la clientèle.

La satisfaction de l'employé et la reconnaissance de la part de la hiérarchie à son égard sont des gages de réussite pour l'entreprise. ■

# De la stratégie de formation et des dépôts de formation

Oliver Altorfer; Mécanicien Aarau GI



Depuis juin nous avons à nouveau une classe de mécaniciens en formation à Aarau, classe qui a déjà terminé avec succès la formation théorique de base y compris l'examen correspondant. Depuis quelques semaines, nous avons pu accueillir nos collègues pour la première fois dans la cabine de la locomotive et nous nous réjouissons de la fructueuse collaboration à venir. Je crois qu'une bonne pierre de base a été posée et nous ne devons espérer que le meilleur pour la suite. Cordiale bienvenue à Aarau!

## Une métamorphose positive

La première surprise positive vient de Login. Les informations qui nous sont parvenues par les formateurs, les Newsletter ainsi que les plans d'étude accompagnés des documents y relatifs ont produit un écho très positif et témoignent d'une bonne collaboration entre les CFF, Login et le personnel. Une autre chose remarquable est la réintroduction de jours à la manœuvre. C'est justement ce point, – que les mécaniciens formateurs ont toujours considéré comme essentiel dans les anciennes formations – qui donne la sensation d'être à nouveau pris au sérieux. Grâce au cours

de formation bien organisé de cette année, nous pouvons à nouveau nous sentir soutenus et estimés de toutes parts, ce qui aura sans doute des répercussions positives sur la motivation et la qualité de la formation.

## Politique de formation

Il est extrêmement difficile de mener une politique du personnel acceptable autant en raison des fluctuations annuelles (retraites, démissions, etc.) que de l'imprévisibilité au niveau de l'effectif nécessaire. Il est donc d'autant plus incompréhensible qu'on arrive, dans le cadre du projet Vision 2010, à la conclusion qu'il faut créer des dépôts de formation. On ne peut pas promettre à un mécanicien de locomotive une carrière bien précise. Ce qui peut être considéré pour certains comme un droit ou procurer du plaisir au travail peut, par contre pour d'autres, être considéré déjà comme trop ou encore trop peu. Aarau fait partie de ces dépôts de formation, avec un effectif correct mais varié. Nous avons cependant un manque de personnel aigu en vue, en raison principalement du départ prochain de certains de nos collègues. La classe actuellement en formation chez nous n'arrivera pas à temps pour boucher le «trou de per-

sonnel» et son effectif n'est «que» de 6 mécaniciens. Il reste donc un sous-effectif théorique de 4 personnes qu'il faut ajouter aux désormais régulières mises au concours de places vacantes. Enfin, la politique du personnel n'est pas la première préoccupation du mécanicien. Pourtant, nous ressentons de plus en plus cette situation car bientôt chaque jour «le répartiteur nous salue» ou nous gratifie d'un bombardement de SMS. Sans tenir compte des jours de congé où nous aimerions mettre quelque distance entre nous et l'entreprise et passer notre temps libre en famille ou à pratiquer un hobby quelconque. Il ne faut pas prendre cela comme une critique à l'égard des répartiteurs, mais cela devient une réelle charge durant la période de repos. Nous effectuons tous notre travail au mieux. Je me pose donc la question cruciale: Pourquoi un boulanger doit-il cuire ses petits pains à Aarau lorsqu'il en a besoin à Zürich et qu'en plus il doit acheter un camion pour les transporter?

Pour le commun des mortels, il n'est pas tout à fait logique que l'on forme du personnel dans des petits dépôts dans l'espoir de trouver un effectif suffisant dans les grands dépôts. A côté de la période de

formation, il y a lieu de compter encore quelques semaines, voire quelques mois jusqu'à ce que le mécanicien déplacé ait la connaissance de ligne suffisante et puisse être incorporé au service régulier. Ces instructions complémentaires se déroulent dans les conditions suivantes: salaire 100%, productivité 0%. Avec l'ancien système de formation, au bon endroit, cette connaissance des lignes se faisait durant la formation de base; il y avait seulement lieu d'adapter la durée de la formation en conséquence. En outre, l'effectif du personnel n'est pas si facilement maîtrisable et surtout pas assuré. Que se passerait-il si dans un dépôt de formation toutes les classes ne décidaient pas régulièrement «d'aller plus loin» et que le personnel soit une fois au complet? On a ici délibérément renoncé à soumettre au mécanicien une offre valable de formation ultérieure ou tout simplement décidé de mettre en place un mouvement de fluctuation à des emplacements déterminés. L'entreprise se trouve alors confrontée au danger de ne plus pouvoir former d'agents à un endroit précis sans que d'autres collègues doivent en payer le tribut, dans le sens où ils pourraient se retrouver contraints à devoir changer de lieu de service.

Ces temps, une situation comparable se met en place à Aarau, quand bien même ce n'est pas pour tout de suite. Cependant, la tendance se dessine. Chaque année, de plus en plus de mécaniciens attendent l'occasion de se déplacer à Olten. Comme ils ont en règle générale peu d'années de service, ils sont défavorisés par rapport à de nombreux collègues de la Suisse entière car ils se retrouvent en queue de la liste «d'attente». Cela a naturellement un fondement juste et il est raisonnable de dire qu'il y a lieu d'attendre jusqu'au moment où l'on a suffisamment progressé dans la liste pour le dépôt souhaité.

Cependant, durant cette période, on occupe dans tous les cas une place dans un dépôt de formation qui pourrait être occupée autrement. C'est pourquoi je me pose la question de savoir ce que les CFF ont prévu pour empêcher une telle situation tout en assurant la continuité et cela avec une certaine longévité. Un autre obstacle de taille est constitué par la cohabitation des 4 échelons de fonction différents. Le projet Vision 2010 prévoit pour chaque dépôt une clé de répartition des échelons de fonction. Pratiquement, il est fort probable que le personnel soit suffisant pour établir une telle répartition mais pas forcément dans les échelons de fonction prévus et la clé ne peut plus être respectée. Les mécaniciens affectés à l'EF 11 ont ici un avantage car ils représentent encore pour le moment la minorité des effectifs et ont la possibilité de trouver une place dans n'importe quel

dépôt où un poste est vacant. Si cette clé de répartition venait à être fixée une fois pour toute, le concept de formation se retrouverait à nouveau devant un mur, ce qui aurait pour conséquence de continuer à limiter la planification de la formation ou à la rendre plus difficile qu'elle ne l'est déjà maintenant.

## Est-ce que la roue tourne en arrière?

On aimerait parfois poser cette question autour de soi. Comme bien d'autres, on a eu l'occasion de lire dans un Info Operating, «on» envisage d'abaisser les exigences de recrutement pour les futurs mécaniciens de locomotives. En provenance de la même source on apprend qu'on n'a pas de problèmes de recrutement. Qu'est ce qui se passe et où en est-on réellement? Pourquoi doit-on regrouper les nouvelles classes de mécaniciens comme la future classe Aarau / Brugg? Comment en arrive-t-on à discuter d'une classe de mécaniciens pour régionaux à Bâle et que viendra-t-il ensuite? Est-il possible que l'on puisse simultanément revendiquer un plus haut standard de qualité, tout en supprimant des prestations, tout en réduisant le personnel, tout en augmentant la sécurité par tous les moyens possibles, tout en «pondant de la prose» sur les malheureux cas de signaux pendant que l'on dispense des instructions de lignes sur des feuilles de papier? On peut agir de deux manières différentes. Ou bien on pratique un nivellement vers le bas et on se contente de constater les objectifs que l'on est incapable d'atteindre en tant qu'entreprise. Ou bien on se pose sérieusement la question de savoir où réside le problème et quels sont les moyens de le résoudre. Peut-être a-t-on contribué suffisamment durant les années passées au fait que la demande en personnel potentiellement qualifié baisse de manière si importante.

Peut-être aussi devrions nous arrêter, en notre qualité de corporation dont la réputation est d'être critique et dans une certaine mesure pas facile à comprendre, de nous énerver pareillement sur certaines problèmes ou de remettre systématiquement les choses en question et de laisser plutôt le temps faire son effet et les problèmes se régler tous seuls. Déjà rien qu'avec la réintroduction de la classe de fonction unique 14, le problème du recrutement devrait diminuer. Car aujourd'hui, avec 22 ans au service des CFF et malgré le travail irrégulier, je gagne environ le même salaire qu'à l'époque comme jeune mécanicien sur machines avec un service normal de jour. Comme si cela pouvait fournir une quelconque stimulation?

Einstein avait déclaré: «Les problèmes ne peuvent pas être résolus avec la même manière de penser que celle qui a été utilisée pour les créer» ■

## En complément à la lettre d'Olivier Altorfer

TS D'après l'info du P-OP-ZS Est, les cinq étudiants de l'EPF qui ont achevé leur formation de mécanicien de loc sur une ligne (S 2/S Effretikon – Meilen) et deux véhicules (DPZ/DTZ) durant l'été 2006, seront nouvellement instruits sur les lignes S8 et S24, entre Zurich et Pfäffikon SZ resp. Horgen-Oberdorf. Le motif est, citation:

«La possibilité de continuer à employer tout le monde de manière optimale». Ainsi ils recevront sans doute une formation RBe qui leur permettra d'accomplir leur 20% de travail de façon optimale. A l'inverse et vu le manque actuel de mécaniciens de loc, de jeunes collègues d'Aarau et Zoug ont pris du service à Zurich. Puisqu'ils ne desservent qu'une petite partie des lignes du dépôt de Zurich et ne sont pas formés pour conduire les ICN, les Re 460 ou les DTZ, les collègues argoviens sont gardés en réserve, quoiqu'ils ne puissent pratiquement pas intervenir, ce qui n'est visiblement pas optimal.

En outre, les CFF P de Bâle cherchent des mécaniciens de loc régionaux qui – contrairement aux accords de Vision 2010 – devraient se déplacer uniquement sur les FLIRTs de la S-Bahn de Bâle. En même temps, la stricte répartition prévue des prestations de circulation entre trains régionaux ou longue distance a été abandonnée pour tous les dépôts, parce que non faisable et absolument pas rentable. En conclusion: Après des années de formation minimale, la réalité des chemins de fer s'est à nouveau manifestée. Il serait logique qu'entre-temps, autant de mécaniciens de loc que possible soient formés, aussi bien sur les 48 DTZ que sur les 44 ICN, afin de diminuer les complications de répartition du personnel de loc et les changements de service à court terme qui en découlent, ainsi que les coûts élevés que cela occasionne.

De plus, les véhicules sont toujours répartis à court terme pour des lignes précises, ce qui entraîne des instructions coûteuses à court terme. Après une année, ces instructions ne sont souvent plus utilisées et passent aux oubliettes. Avec une formation complète, on augmente les possibilités d'utiliser le personnel de loc dans des dépôts extérieurs, ce qui est une nécessité pour l'exploitation.

Peut-être qu'il serait même possible d'élargir l'intervention à la circulation P ou G, ce qui serait un avantage pour les CFF.

Hubert Giger

# rm@vslf.com

Une année déjà s'est écoulée depuis qu'un nouveau point de rassemblement a été mis à disposition, permettant de recueillir les rapports de mécaniciens. Cela fait près de 10 mois que je récolte ces rapports. En plus de ceux de mécaniciens, j'ai également reçu des MAZ ainsi que deux propositions d'améliorations.

Une grande partie des rapports de mécanicien et des MAZ concernent l'ergonomie des cabines de conduite. Les sièges défectueux, les courants d'air, le bruit, etc. sont un sujet d'actualité. Le fauteuil ISRI est matière à des critiques récurrentes, particulièrement sur la Ae 6/6, qui n'a pas été modernisée.

En fait, ces sièges sont dans un si mauvais état que je suis étonné qu'il n'y ait pas plus d'absences de personnel souffrant de douleurs dorsales. Un autre problème qui revient sans cesse est celui des courants d'air. Toutefois, il est intéressant de constater que cela touche également les Ae 6/6 modernisées. On pourrait penser que lorsqu'on modernise, certains standards sont respectés. Cependant, si l'on regarde de près l'étanchéité des armoires arrière, on constatera que ces garnitures ne dureront pas deux mois. Pourtant, les modernisations devraient durer au moins 10 ans. Visiblement personne ne se préoccupe de savoir pourquoi l'argent est dépensé, sinon il serait impossible de délivrer un tel matériel. Il en va de même de la climatisation des Re 4/4. L'étanchéité est minable et, par conséquent, les rapports de mécaniciens ou les MAZ s'entassent.

Je reçois également de nombreux rapports de mécanicien en raison de services incorrects. Les temps de rebroussement et les temps de marche sont trop courts. D'autre part, on oublie que le personnel de loc a droit à une collation convenable. Sinon, comment interpréter tous ces rapports de mécaniciens réclamant des pauses à des endroits impossibles. Comme à Langenthal (Cargo RB), par exemple, où il faut 37 minutes pour trouver le local, passer au four à micro-ondes, et ensuite manger le repas préparé.

Pour résumer, il faut dire que beaucoup de rapports de protestation sont envoyés. Je ne peux pas non plus me plaindre pour ce qui est des rapports de dérangements, mais malheureusement, les irrégularités font presque entièrement défaut. Il est compréhensible qu'il y ait certaines hésitations à rapporter ses propres erreurs. Mais dans ces cas-là justement, il serait extrêmement important de surmonter cela et de voir l'intérêt commun.

Voici un exemple:

A Erstfeld un train circulant de Bâle RB en direction d'Erstfeld a provoqué 5 (!) cas de signaux. La répartition de ce train était si stricte et par conséquent la concentration lors de ce service si pénible, que cela a entraîné ces 5 cas de signaux pendant le trajet du dernier train. Malheureusement, je n'ai pas un seul de ces cas de signaux dans ma banque de données.

Il est inutile de préciser ce que cela signifie pour chacun d'entre nous. Ce savoir, preuves à l'appui, vaut de l'or pour tout syndicat. Pour nous mécaniciens de loc également!! De ce fait, chacun de nous profite d'une meilleure protection. A ce sujet, aucun des mécaniciens de loc concernés n'est tenu d'accepter un accord d'objectifs. L'accumulation de 5 cas démontre clairement que d'autres endroits ont été bâclés.

Ce n'est qu'un exemple de la valeur qu'aurait cette banque de données, si elle était alimentée de manière appropriée. C'est la raison pour laquelle j'en appelle une nouvelle fois à vous tous, indépendamment de votre appartenance à un syndicat, afin de me faire parvenir les rapports de mécanicien destinés à la banque de données. Je n'indiquerai aucun syndicat lorsque que je serai appelé à donner des informations. De même, jamais je ne transmettrai de données permettant de dévoiler l'identité du mécanicien de loc en question. Je vous garantis une discrétion absolue. Donc, à tous: Veuillez envoyer une copie du rapport de mécanicien au point de rassemblement du VSLF comme suit:

rm@vslf.com Merci! ■



Dans le LOCOFOLIO 1/2008 est parue l'annonce «Electrosmog – Rayonnement électromagnétique excessif dans la cabine de conduite», ce qui, à première vue, donne l'impression d'une information officielle, ce qui n'est pas le cas. Ensuite, en lisant le texte, on se rend compte qu'il est question d'un soi-disant appareil de protection contre le rayonnement qui devrait se trouver prochainement sur le marché. Techniquement il faut constater les deux choses suivantes:

1) La nocivité des champs électromagnétiques sur la place de travail des conducteurs de véhicules moteurs se trouve nettement en dessous des normes maximales fixées par la CNA en ce qui concerne les concentrations autorisées sur la place de travail. Tous les mesurages à ce sujet l'ont prouvé. Il n'y a pas de dangers connus et reconnus pour la santé des conducteurs de véhicules moteurs sur leur place de travail et qui proviendraient des champs électromagnétiques excessifs.

2) Le prétendu appareil de protection contre le rayonnement est, pour des raisons physiques, une charlatanerie et se range dans la catégorie des produits inutiles. La cabine de conduite fait écran aux champs magnétiques produits par le courant de traction et par la salle des machines. Pour des questions de physique, les champs magnétiques n'ont ainsi pas la possibilité de s'infiltrer. Même le globe terrestre est irradié par les champs magnétiques.

J'espère que ces offres abêtissantes resteront sans écho. D'ailleurs, nos mécaniciens de locomotive sont suffisamment critiques et intelligents.

Meilleures salutations.

Dr. med. Klaus Stadtmüller

Médecine du travail, service médical CFF

*Nous découvrons cette prise de position du service médical dans le blog du chef ZF, Walter Hofstetter. Commande de l'appareil de protection contre le rayonnement pour les mécaniciens de loc critiques et intelligents sous:*

**TMMR, Spinnereistrasse 10  
Postfach 109, CH-9472 Grabs  
Tel. ++41/ \*81/771 64 61  
tnt@esmog-terratel.ch**



Je suis resté endormi alors que j'avais un service du matin et «mon train» est parti avec du retard. Sur ce, mon chef du personnel de loc m'a appelé une semaine plus tard à la maison, pendant mon temps libre, sur mon réseau téléphonique fixe privé. La raison: il ne devait pas me déranger pendant mon tour de travail qui allait commencer sous peu. Mon chef du personnel de loc devait clarifier la raison pour laquelle, le jour dit, je manquais à l'appel au début du service. Ma réponse: je suis resté endormi. Il a dit bon, qu'il en prenait bonne note et a ensuite souligné que je pourrais me faire offrir un deuxième réveil pour mon soixantième anniversaire prochain! J'étais très étonné et, à ma demande sur le sens de cette réflexion, il m'a répondu qu'il s'agissait d'une plaisanterie. Est-ce que c'était vraiment une plaisanterie? Ou s'agit-il là d'une nouvelle forme de culture du management? Est-il bien nécessaire que mon chef du personnel me fasse la leçon, tout en refusant d'admettre qu'il s'agit bien là d'une leçon? Est-ce qu'après plus de 38 ans de services en tant que mécanicien de loc aux CFF, j'ai vraiment besoin de tels mots d'esprit? Ne pas me déranger pendant mon travail signifie donc, je te dérange à la maison pendant tes heures de congé! Y a-t-il là une idée d'épargne sous-jacente? Jamais encore «une plaisanterie» ne m'avait autant affecté émotionnellement, ni préoccupé pendant un bon moment ou accablé pendant mon travail au point de troubler ma concentration.

Des efforts considérables sont investis et on ne regarde pas à la dépense en ce qui concerne StopRisk, les accidents du travail, les chaussures de sécurité, les lunettes de protection. Des cas de signaux, des statistiques etc. sont établis et par contre dans la vie professionnelle de tous les jours du mécanicien, on oublie de lui apporter du soutien et de lui accorder de l'estime. ■

Ces derniers temps, les réclamations des mécaniciens au sujet de leurs CLPs (Chef Lokpersonal) commencent à s'empiler. Il serait une fois judicieux de se poser un certain nombre de questions au sujet des compétences de nos supérieurs.

Avant, les CLP s'appelaient OLF (Chef mécanicien). Si on observe maintenant le travail de ces catégories, on peut se dire que la différence de l'une à l'autre n'est pas si importante. Pour devenir OLF, on devait avoir suivi une haute école dans une branche technique et on devenait ainsi la personne de référence de la profession. C'est aussi pourquoi les compétences sociales n'étaient pas forcément au rendez-vous. A présent, le CLP n'a plus grand-chose à dire au niveau technique et il est censé cultiver le contact personnel avec ses collaborateurs avant tout.

Pourtant, la question revient de plus en plus souvent, est-ce que ce genre de contact est vraiment souhaité par les mécaniciens? Avons-nous assurément besoin de quelqu'un qui nous questionne d'abord sur notre bien-être et qui nous fait la morale sur le bien fondé du port de la plaquette avec le nom et sur la nécessité de porter les chaussures de sécurité et la veste de protection? La tendance à proposer des contrats supplémentaires a aussi massivement progressé et est nuisible pour le climat de travail.

Le personnel des locomotives est généralement piloté par le système. Or les CLP n'ont rien à faire ni avec les tableaux de service ni avec les temps de travail. Au départ ils étaient responsables d'effectuer les évaluations du personnel avec les composites de prestations, ensuite chargés de la répartition des jours de congé, enfin ils ont représenté la «Ligne» et maintenant ils ne sont plus bons qu'à vérifier le respect des valeurs de tolérance des comptes de temps de travail par rapport à la CCT. On outre, le CLP conduit tous les deux ans les entretiens de conduite avec les collaborateurs et dispense une partie de cours à l'occasion de la journée annuelle d'instruction.

Lorsqu'on est malade ou victime d'un accident, on ne s'adresse pas non plus à son chef. Le chef devient actif seulement après 3 jours d'absence. Malheureusement pas toujours dans le sens où l'auraient voulu les fondateurs de BGM (Management de la santé dans le cadre de l'entreprise). En cas de problèmes de compétences à la con-

duite, le PEX (Expert examinateur) est la personne de référence.

On a convenu, avec les mécaniciens qui ont trop travaillé durant l'année, d'un plan leur permettant de réduire le temps de travail excédentaire. Par contre on se demande pourquoi des collègues qui ont un compte de temps nettement inférieur à 0 (sans qu'ils soient responsable de la situation) à la fin 2007 sont toujours en train d'attendre qu'on leur ramène leur compte à -30 heures (CCT) à la fin août? C'est tout simplement indigne d'une entreprise qui se dit moderne!

Que font effectivement les supérieurs hiérarchiques des mécaniciens dans les autres compagnies? Le SOB et la société sœur des CFF Turbo travaillent avec les CLP comme responsables de la partie technique et des chefs de groupes pour l'encadrement du personnel. Ce sont des collègues qui passent environ 80% de leur temps comme mécaniciens et le reste pour les entretiens personnels, l'accompagnement, les évaluations du personnel, les tâches administratives et la gestion des irrégularités.

Comment peut-on envisager l'avenir aux CFF? Pour les compétences de conduite nous avons déjà une personne compétente, le PEX, pour les problèmes sur le lieu de service nous disposons maintenant du KVP. Comme première personne de référence telle que présentée ci-dessus (chef de groupe) et pour les problèmes sociaux, nous nous adressons en premier à une personne externe. Le management de la santé dans le cadre de l'entreprise pour les absences de longue durée pourrait être pris en charge et nettement amélioré dans le cadre d'une professionnalisation de BGM. Pour le contrôle des soldes de temps de travail il existe une solution informatique. Si souhaité, une solution en couleur est même certainement à disposition. Les requêtes administratives seront résolues sans autre lors de l'introduction de LEA 2.

Il ne s'agit pas de réinventer les chemins de fer. Un fait est cependant certain, les mécaniciens fournissent année après année une productivité toujours plus élevée, la satisfaction du personnel est toujours au plus bas et on cherche chaque année de nouvelles activités (adaptées ou non adaptées) aux compétences de nos supérieurs.

Il est grand temps de réfléchir à ce problème. Nous revendiquons plus de qualité à tous les échelons! ■

# Mouvements de manœuvre

Oskar Ganz; Mécanicien Zurich GI

L'aiguilleur du dépôt F m'a demandé de donner un coup de main à un employé du dépôt pour faire la manœuvre car il ne pouvait pas travailler tout seul en raison de la composition (Re 460104, une voiture IC 2000 et une Bt). L'employé du dépôt m'a expliqué que la loc était décrochée et que je devais faire le tour de la voiture et de la voiture de commande. Sur l'écran de diagnostic de la locomotive, la BT était cependant toujours présente. Je suis descendu voir entre la loc et la composition et le câble multiplex était toujours connecté. Bien que l'employé du dépôt circule en permanence avec moi et qu'un changement de

une partie du règlement de la manœuvre et qu'il avait le droit de rouler en avant. Un peu incertain il m'a alors demandé: «existe-t-il un examen pour aller en arrière?» Je lui ai conseillé de s'adresser à son chef pour lui dire que sa formation à la manœuvre était lacunaire et qu'une formation plus conséquente était nécessaire afin qu'il puisse assurer son travail correctement et en toute sécurité. Il m'a répondu qu'il avait déjà dit à son chef qu'il ne se sentait pas sûr dans ce genre de travail. Je lui ai donc demandé ce que son chef avait répondu à cela. Son chef pense qu'il ne lui confierait plus de responsabilité et qu'il rég-



cabine sur une 460 prenne passablement de temps, j'ai changé de cabine à chaque changement de sens de circulation (comportement incertain de l'agent d'accompagnement). Je lui ai finalement dit que je préférerais continuer à manœuvrer avec la radio. A plusieurs reprises il m'a assuré qu'il était autorisé à la conduite. A la fin de notre mouvement, la composition devait être refoulée au dépôt sur la voie F11. Avant le mouvement prévu, j'ai entendu un léger murmure à la radio. J'ai demandé que l'ordre soit répété car je n'avais rien compris. Encore un murmure à la radio. J'ai répondu qu'il devait parler plus fort et plus distinctement et que pour refouler il devrait enclencher le son de contrôle. Alors l'employé m'a demandé de lui expliquer ce qu'était un son de contrôle... Sur ce, je lui ai demandé s'il était au courant qu'il existait un règlement de la manœuvre et s'il avait été examiné pour la pratique à la manœuvre. Il m'a répondu qu'il connaissait

lerait le problème lui-même... Les faits: Il est évident qu'en raison d'un manque chronique de mécaniciens on se permet de boucher les trous avec une formation «bout de bois» du personnel de dépôt, au lieu de prendre le problème du recrutement à la racine. Avec un salaire annuel brut de départ de 52'000 CHF, une satisfaction du personnel en baisse, une caisse de pension moribonde, un manque de perspectives d'avenir et de considération, il devient de plus en plus impossible de trouver du personnel désireux d'assurer des services irréguliers et en fin de semaine. Il ne s'agit pas ici de reprocher une pratique lacunaire à la manœuvre à un petit employé de dépôt ni de l'enfoncer. Je trouve simplement révoltant que lorsqu'un employé n'est pas sûr de lui et qu'il s'adresse à son supérieur, il soit menacé de se faire retirer un travail relevant de la sécurité alors qu'il ne sent tout simplement pas à la hauteur. ■

# Annonce ESI

Hanspeter Grüter; Mécanicien Ostschweiz TS

Motif: **Responsabilité dans l'essai du frein** Lors de l'essai du frein, le collaborateur désigné pour cette tâche était dans l'incapacité de savoir si le frein à main du dernier véhicule devait être serré ou lâché durant l'essai. Il ne savait pas beaucoup mieux comment doit se dérouler un essai de frein, pas plus qu'il ne connaissait les ordres et leur signification. Après «frein lâché» et non «frein bon», j'ai remarqué que mon train avait un roulement peu orthodoxe. Je me suis arrêté et ai pris contact avec le chef circulation de Herdern. Celui-ci m'a répondu. «C'est un



problème de l'entretien P, ici tu es à Infra... Lors de la visite sur place, j'ai constaté que les deux derniers freins étaient restés serrés (témoins rouges du frein) alors de que le frein à main était lâché partout. J'ai résolu le problème de frein et effectué un essai avant de reprendre la route. Dans ces conditions, je me pose des questions au sujet de la sécurité et aimerais un éclaircissement au sujet des responsabilités. - Qui est responsable de l'instruction de ce collaborateur et comment ses capacités sont-elles évaluées? - Qui examine les collaborateurs en charge des essais de frein? - Qui attribue à des agents non examinés pareilles tâches relevant de la sécurité? - Qui sera capable d'empêcher qu'un tel événement ne se reproduise? Je vous prie de me faire parvenir une réponse par écrit. Merci. ■

# Interview allégorique

Questions posées par Stephan Gut; Président Ostschweiz TS

**Après douze années de mariage, tu as décidé, l'année dernière, de transformer ta relation de fond en comble, selon le modèle des CFF. Qu'est-ce qui t'a incité à faire ce pas?**

C'était un changement logique. Jusqu'ici, nous avons vécu intuitivement, sans faire de plan. Nous faisons les courses selon nos besoins, nous sortions spontanément avec des amis, nous allions en vacances, sans établir de budget préalable...

**Et cela ne fonctionnait pas?**

Si, cela fonctionnait bien! Mais j'ai voulu que nous nous développiions. J'ai saisi la chance que me donnaient les changements dans ma profession de mécanicien de loc pour devenir plus moderne et plus efficace, en transposant cela également dans le domaine privé. Il fallait remettre en question les procédures et les structurer de manière plus claire, bien régler les responsabilités et élaborer des budgets.

**Donne un exemple.**

Tout d'abord, j'ai calculé la moyenne des dépenses mensuelles de mon épouse pour la nourriture et je lui ai fixé un budget: coûts mensuels diminués de 15% les six premiers mois, puis chaque semestre encore 5% de moins. En planifiant, on peut faire bien des économies. Si elle étudie les articles en promotion dans le journal, le matin, avant de me préparer le petit-déjeuner, elle peut planifier ses achats de manière plus judicieuse.

**Mais l'investissement de ton épouse pour faire ses achats est ainsi augmenté. En tenant compte des frais d'essence additionnels, est-ce que c'est vraiment payant?**

J'en ai tenu compte. Les frais d'essence ont été intégrés dans le budget du ménage.

**Est-ce que ces économies ne diminuent pas la qualité?**

Evidemment, je m'attends à la même qualité pour les repas; c'est ce qui a été convenu. Mais avec un peu de flexibilité et de créativité, c'est tout à fait faisable. Il y a des gens qui ont encore moins et ça va aussi. Il était aussi important de réduire les frais fixes: il a été indispensable de baisser la couverture de caisse maladie de ma femme et j'ai réduit la prévoyance vieillesse au minimum. Ceci implique naturellement des mesures préventives contre des insuffisances telles que maladie ou accident. Cependant, en règle générale, il suffit de renforcer le contrôle. Chaque semaine, nous avons un entretien de direction et de développement, et quand je lui expose le calcul de ce que me coûte chaque jour où elle est malade, alors même elle comprend.

**Es-tu seul à décider de ses mesures?**

Non, bien sur! C'est très important que le partage des opinions soit équilibré. J'ai engagé, un peu comme les CFF, une Commission de Mariage COM pour ma femme. Elle a choisi trois amies que j'invite régulièrement à prendre part à des entretiens. Malheureusement, ces dernières se mettent très souvent de manière indifférenciée du côté de mon épouse, par exemple pour des questions de réajustement du budget, alors que tout bien considéré, c'est moi qui les invite. En ce moment, je reconsidère la question afin de décider s'il faut professionnaliser notre COM avec des personnes indépendantes que je choisirais moi-même.

**Et lors de ces entretiens hebdomadaires, vous planifiez votre quotidien?**

Non, ces entretiens servent plutôt à une optimisation sur la base des expériences vécues; on repère des erreurs et si nécessaire on les corrige en fixant des objectifs. C'est moi qui ai entièrement structuré la planification. Par exemple, si ses parents veulent nous rendre visite, ils envoient un mail à ma femme à une adresse spécialement prévue à cet effet; elle reporte leur souhait trois mois avant la date sur un Post-It, avec l'indication du degré d'urgence et les possibilités d'affaires en contrepartie, qu'elle place sur le réfrigérateur. A l'occasion, je colle à mon tour un point rouge sur le Post-It (souhait pas approuvé) ou un point vert (souhait approuvé). Les points verts sont additionnés et évalués en fin de l'année et envoyés



à la COM, cela pour empêcher les injustices ressenties, car pour moi, ses souhaits représentent toujours des surcroûts de dépenses.

**Et si tu as un souhait?**

Alors je lui téléphone et je lui fais part de mon souhait, tout simplement. D'ailleurs, pour élever sa disponibilité, je projette un modèle de temps de vie comportant des conditions optimales.

**Est-ce qu'en principe ton système est accepté?**

Mon épouse peut apporter en tout temps des propositions d'amélioration. De plus, le système est en constant changement, j'ai encore beaucoup de visions. Nous nous voyons en tant que PPV, partenaires de périodes de vie. Ma femme doit être consciente que nombreuses sont les femmes plus jeunes et moins exigeantes à l'affût de prendre sa place. On peut aussi imaginer avoir recours à un modèle temporaire ou à du job sharing, où des étudiantes pourraient assumer certaines tâches aux heures de pointe, par exemple.

**Est-ce que ta femme est syndiquée?**

Evidemment. Avec 3 partenaires sociaux également, appelés SOCIS, quoique sur les 3, 2 sont les amies de ma femme qui font partie de la COM. Là, il y a encore un conflit d'intérêts.

**D'autres personnes?**

Primo un chef surveillant CS, qui seconde ma femme et me fait son rapport lorsqu'elle ne travaille pas de façon optimale. Deuxio, un chef d'organisation CO pour le CS, et tertio, un coordinateur COO pour le CO. Ensuite, un contrôleur de budget et un planificateur à long terme; j'ai même engagé 5 promoteurs, mais je ne sais pas encore comment les caser.

**Est-ce qu'autant de personnel ne représente pas beaucoup d'argent?**

Si, mais cela en vaut la peine. Avec d'autres des réductions de budget, ces investissements seront très rapidement rentables. Et ainsi, je peux expliquer à ma femme de manière plausible au moyen de calculs précis, pourquoi nous ne pouvons pas nous payer de vacances ou de vêtements coûteux.

**Est-ce que ta femme ne regrette pas son indépendance d'avant?**

Au contraire. Je lui ai proposé une répartition personnelle en reprenant à son compte certaines responsabilités du CS et du CO, mais elle a refusé.

**Est-ce que ta femme est satisfaite?**

Euh, eh bien... Je crois qu'elle a déménagé. Je ne l'ai pas revue depuis 2 semaines. Elle m'a laissé un message sur un Post-It, contre le réfrigérateur, d'où il ressort qu'elle n'a pas encore bien compris le système. Mais j'ai confiance, je l'ai inscrite à un cours de communication qui débutera la semaine prochaine. Ca devrait l'aider. ■

## Formation continue du VSLF

Matthias Oppliger; Formation continue du VSLF TS



Les séminaires de formation qui commentent en seconde partie d'année et se terminent fin février, ont débuté le 3 septembre 2008 avec la réalisation du séminaire CCT, qui a remporté un vif succès. Une fois de plus, ce séminaire a fait salle comble. Il a été donné de façon compétente par Urs Wyrsh, conférencier de Bahn-Support GmbH. D'après les réactions recueillies, ce séminaire a récolté les meilleures critiques. Une ribambelle de mécaniciens/-nes de loc des chemins de fer appenzellois, des BLS, SOB, CFF cargo et CFF voyageurs ont maintenant la possibilité d'utiliser des connaissances approfondies dans le domaine de la LDT et de l'OLDT et vont certainement examiner les répartitions et les tours d'autant plus soigneusement.

Les collègues tessinois profiteront de leur séminaire PCT pour la première fois du 6 au 8 octobre, à l'hôtel Cademario. Nous sommes d'ores et déjà curieux de connaître leurs réactions au sujet du nouvel hébergement, car nos collègues tessinois sont de fins becs. Notre conférencier Gianluca Romanini reçoit de toute façon à chaque fois les meilleures appréciations pour ses formations compétentes.

Les 6 et 7 novembre 2008, le VSLF se retrouvera pour la première fois à l'hôtel Solbad de Sigriswil, notre nouveau lieu de séminaire. Le sujet, compétence sociale et personnelle, sera à l'affiche durant les deux jours. Peter Lüthi, de «Personalvetretung.ch», a concocté un programme attrayant. Les fonctionnaires des syndicats et des sections, ainsi que d'autres intéressés, se rencontreront le 10 novembre 2008 pour le séminaire «organisation des séances» à Olten. Sous la direction qualifiée de Peter Lüthi, de «Personalvetretung.ch», les participants apprendront à organiser et à diriger une séance de manière effective et efficace.

Du 20 au 22 novembre 2008, nos collègues de langue française rafraîchiront leurs con-

naissances sur les PCT. Pour la deuxième fois, Paolo Induni dirige ce séminaire qui aura lieu à Lausanne. À cette occasion également, nous avons le plaisir de compter sur un nombre réjouissant de participants.

Le séminaire DB est une première. Sous la direction d'Urs Schär, il aura lieu du 8 au 10 décembre 2008. Malheureusement, nous n'avons reçu que peu d'inscriptions pour le moment. Le séminaire aura tout de même lieu comme prévu.

Du 10 au 13 décembre 2008, les PCT seront le sujet principal du séminaire de trois jours qui aura lieu également à l'hôtel Solbad à Sigriswil. Conférencier, Urs Schär. Une nouvelle série de séminaires commencera le 12 janvier 2009 à Olten avec un séminaire PCT de trois jours, sous la direction compétente de l'expert Gérard Rochat, de Bahn Support GmbH. Les places pour ce séminaire sont déjà toutes réservées depuis le mois de septembre.

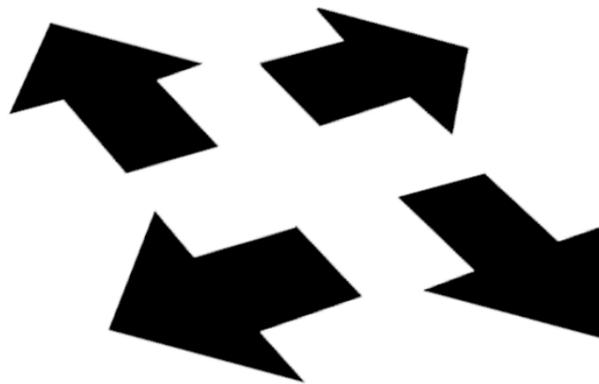
Et encore une fois à l'hôtel Solbad de Sigriswil, du 21 au 24 janvier 2009, un autre séminaire PCT en allemand aura lieu. Pour ce séminaire également, nous avons le plaisir d'accueillir Urs Schär. Mais malheureusement pour ce séminaire-là aussi, toutes les places sont déjà réservées.

Cette série se terminera par le séminaire PCT, du 18 au 21 février 2009, sous la direction d'Urs Schär à l'hôtel Solbad à Sigriswil. C'est la dernière chance pour ceux qui ne se sont pas encore inscrits à un séminaire PCT. Il y a encore quelques places libres. Le délai d'inscription est prolongé jusqu'au 31 décembre 2008!

À la fin avril 2009 environ, le nouveau programme de formation continue sera publié. Le VSLF aura à nouveau le privilège de pouvoir proposer un programme de formation attractif, afin de soutenir les mécaniciens et mécaniciennes de loc dans leur profession, leurs compétences et leur personnalité. ■

## OFT

Daniel Hurter; Mécanicien Zurich GI



Mesdames, Messieurs,

Je travaille en qualité de mécanicien de locomotives auprès des CFF division voyageurs à Zürich et je me permets de vous interpeler au sujet de l'affaire présentée ci-dessous.

Le 6 juillet 2008, une édition complète des prescriptions de circulation des trains suisses, les directives d'exécution Infrastructure ainsi que les prescriptions d'application Transport sont entrées en vigueur. En outre certains points du règlement 301.21 CFF ont été modifiés (prescriptions locales pour la circulation des trains et les mouvements de manœuvre).

Alors que nous avons reçu les PCT et les DE PCT Infra suffisamment tôt, ce qui nous laissait largement le temps de prendre connaissance des modifications, nous avons dû attendre la semaine 27 (c'est à dire une semaine avant leur entrée en vigueur) pour recevoir les DE PCT Transports. Les modifications du règlement 301.21 qui comportaient le remplacement de certaines pages nous sont parvenues seulement le 10 juillet, c'est-à-dire 4 jours après le début de leur validité.

Comme la remise de la précédente version des prescriptions d'application Transports des CFF valable jusqu'au 5 juillet 2008 s'était faite moins d'une semaine avant leur entrée en fonction, on ne peut plus parler d'un événement isolé.

Etant donné que ce document contient des prescriptions relevant de la sécurité, il me semble raisonnable que le personnel concerné dispose du temps nécessaire pour prendre connaissance des nombreuses modifications.

Avec mes cordiales salutations  
Daniel Hurter

Cher Monsieur Hurter

Nous nous permettons de revenir sur votre Mail du 12 juillet et nous prenons la position suivante:

Nous sommes d'avis que vous devez adresser votre réclamation en priorité à votre supérieur hiérarchique. Si celui-ci ne réagit pas de manière adéquate, vous devez vous adresser à l'instance qui se trouve au dessus de lui et lui faire part de sa réaction.

Nous allons réagir à votre remarque dans le sens où nous sommes informés d'un point faible dans le fonctionnement de CFF P. Nous allons résoudre ce cas dans le cadre de nos compétences de surveillance auprès de CFF P.

Cordiales salutations  
O. Middendorp  
Chef de section  
Section évaluation des risques OFT

## +/-

Stephan Schnorf; Mécanicien Zurich GI

Comme on nous le demande dans l'Info 09.08, je prends un peu de mon temps pour faire la liste des choses positives et négatives. Je vais commencer par le point positif car cela représente le chapitre le plus court de mon propos.

J'ai été positivement surpris par la lettre de remerciement que nous avons reçue à la fin de l'Euro 08 avec les 100 francs en chèques Reka. C'est un geste élégant; encore merci. D'autres points positifs ne me viennent pas spontanément en tête, mais cela me semble normal car les points négatifs restent plus longtemps en mémoire.

Le point négatif le plus important pour moi actuellement est la situation du personnel. Depuis la fin de l'Euro 08 et le concert de Madonna, la situation du personnel à Zürich s'est notablement dégradée. J'ai toujours eu un bon contact avec le bureau de répartition durant les 15 dernières années. Cela a toujours été «donnant-donnant». Qu'on ne puisse pas toujours avoir des congés lorsqu'on les demande est bien compréhensible. Mais lorsqu'on fait une demande avec un motif dûment justifié et que l'on reçoit le commentaire: «DESOLE mais nous ne pouvons pas revoir tous les services du groupe ICE» me laisse à penser que nous autres, du groupe ICE, faisons partie des perdants du dépôt de Zürich. Et cela, précisons-le, depuis plusieurs années déjà. Auparavant, j'avais déjà reçu un refus clair lors d'une postulation avec comme seule motivation: «groupe SPECIAL» ce que je vous avais communiqué suite à un entretien avec le CLP R. Lienhard. Nous avons ensuite été autorisés à conduire les DTZ, ce qui a eu pour conséquence de nous

procurer des tours à longueur de journée sur la S7.

Je suis pleinement conscient que les agents de la répartition ont un métier difficile: véhicules spéciaux, lignes, connaissances linguistiques, compétences spéciales, etc. Mais si cela doit être la nouvelle tendance à Zürich, j'ai tout lieu de me faire du souci. Le jour de ma demande, 17 tours n'étaient pas couverts, mais je ne voulais pas avoir congé mais un AV.

Durant le week-end où «DivertiMento» doit se dérouler, le 20.10.08, 23 tours ne sont pas couverts, le 21.10.08, 22 tours et le 22.10.08 16 tours ne sont pas assurés. Pendant la même période, le cours de formation du groupe 13 doit encore se dérouler à Hambourg.

Les séances de team des CLP Meier et Schweizer se sont déroulées en septembre. Durant cette période nous avons reçu 2 à 3 SMS pour nous demander de venir travailler sur des jours de congé. Je trouve assez malvenu que des mécaniciens doivent consacrer leurs jours de congé au travail pour que des séances de team puissent se dérouler.

Tous les ponts avec la conduite active sont ainsi rompus. Je suis un mécanicien qui ne soutient pas la conduite active et je me suis largement élevé contre cette façon de faire durant l'entretien de conduite et de développement. Lorsque j'ai enfin un jour de congé, c'est pour le passer en compagnie de ma famille, elle qui doit d'ordinaire déjà renoncer à beaucoup.

Je suis assez préoccupé par rapport à l'évolution des choses. Merci d'avoir pris le temps me lire. ■

## Fondation Fonds du personnel CFF

### Appartements de vacances Maison Goliath à Loèche-les-Bains

#### Action 2 pour 1

Offrez-vous deux semaines de vacances pour le prix d'une seule dans l'un de nos appartements. Cette offre est valable du 20. septembre au 20. décembre 2008.

Prix (litterie, chauffage et électricité inclus):  
Studio dès Fr. 430.--/ 2-pièces dès Fr. 580.--  
Les frais de dossier Reka, la taxe de séjour et le nettoyage final sont à payer sur place.

Les réservations sont à effectuer directement auprès de la Caisse suisse de voyage à Berne, tél. 031 329 66 33.  
Plus d'Info vous trouvez sur internet sous [www.reka.ch](http://www.reka.ch).  
Lors de la réservation, veuillez indiquer votre numéro personnel ou, pour les retraités, votre ancienne fonction.

## Präsidenten-Bericht Sektion Luzern-Gotthard

**Mitgliederversammlung 5. Mai in Erstfeld**  
Am Morgen besuchten wir das Kraftwerk Amsteg. Der Mitgliederaufmarsch am Nachmittag zur Versammlung war trotz offenerem Apéro dürrig.

### Sozialpartnersitzungen

In Luzern finden regelmässig (ca. 4 pro Jahr) Sozialpartnersitzungen mit unseren direkt vorgesetzten CLP statt. Eingeladen sind die Peko sowie die 3 Gewerkschaftsvertreter von VSLF, LPV und transfair. Anliegen betreffend Region Luzern können das ganze Jahr hindurch an mich eingereicht werden. Diese werden dann an der nächsten Sitzung behandelt. Ich hoffe natürlich, dass ich nun von Anträgen überhäuft werde!

### Anträge (Beispiele)

Eine Eingabe, im Bahnhof Luzern auf den Zwischenperrons mehr Lokführerkästen aufzustellen, wurde wegen des neuen Sicherheitskonzeptes (Fluchtwege usw.) abgelehnt. Nun sind auch die bestehenden Kästen aufgehoben worden. Als Ersatz dienen 2 ehemalige Perronkabinen.

Für das Aufenthaltslokal in Wolhusen verlangte die Sektion einen Internetzugang. Dieser ist aus Kostengründen abgelehnt worden. Dafür haben wir nun eine neue Kaffeemaschine.

Im Lokpersonalzimmer Luzern wurden diverse nicht benötigte Schränke entfernt und so zusätzlich Raum für eine Fernsehcke und einen Töggelkasten geschaffen.

### Fahrplanentwurf

Bereits im Frühling haben die 3 Sozialpartner (VSLF, LPV und transfair) beschlossen, für den Fahrplanwechsel im Winter 08 eine Stellungnahme und Forderung zur Einteilung 2009 abzugeben. Darin wurde folgendes verlangt:

- Eine Gruppe mit deutschsprachigen Lf
- Eine Gruppe mit italienisch und französisch sprechenden Lf inkl. Lf mit einer Fremdsprache
- Eine Gruppe mit italienisch und französisch sprechenden Lf (plus BLS und SOB) inkl. Lf mit einer Fremdsprache

Im Moment ist noch offen, ob nun 52iger- oder 26iger-Gruppen gebildet werden. Bei zwei Grossgruppen werden auch Reservetouren eingeteilt.

### Instruktion ICN

Kopfschütteln verursachen die vorgesehenen Instruktionen für die ICN, die ab Fahrplanwechsel Dezember 2008 über den Gotthard eingesetzt werden. Obwohl die Situation ab Fahrplanwechsel noch nicht klar war, wurde bereits früh Personal aufgeboden und zum Teil mit persönlichem Schreiben wieder ausgeladen. Anfangs September haben nun bereits die ersten Instruktionen stattgefunden.

den. Da nur wenige Touren durch das Luzerner Lokpersonal gefahren werden, sind nicht alle auf diesem Fahrzeug zur Einschulung vorgesehen (5 bis 6 Leistungen). Nun spielen vor allem die Sprachkenntnisse und der Rang eine Rolle.

### Sicherheitsschuhe

Diesen Frühling und Sommer war es in Sachen Sicherheitsschuhe verdächtig ruhig. Nun wurde in der Monatsmitteilung September von P-OP-ZF-Mitte angedroht, dass das Tragen der Schutzausrüstung wieder vermehrt kontrolliert wird!

### KVP

Dieses noch junge Arbeitsmittel ist wohl für gewisse Kreise eher Arbeitsbeschaffung denn wirkliche Effizienz. Hier werden Verbesserungsvorschläge eingegeben und behandelt, die von den Gewerkschaften schon lange gemacht resp. gefordert wurden, z.B. abwechslungsreicheren Dienst in Beinwil mit Striegel, Schachen und Goldau/Brunnen. Zudem können gewisse Eingaben für das Lokpersonal auch negative Auswirkungen haben. Beispiel: auswärtige Touren ohne Anrechnung der Anreise. Überlegt euch also bitte gut, was ihr vorschlagt und bedenkt vor allem die Konsequenzen!

Hansruedi Niederhäuser

### 1000. VSLF Mitglied bei der SBB

Am 1. Juni 2008 konnten wir Silvan Roos von Depot Ziegelbrücke als 1'000. Mitglied des VSLF bei der SBB begrüßen.

Als Geschenk erhält Silvan ein Re 6/6 Modell von Roco mit dem VSLF Design, welchen wir ihm am 15. November an der GV der Sektion Ost überreichen werden. Herzlichen Glückwunsch und willkommen im VSLF.

### 1000ème membre du VSLF aux CFF

Le 1er juin 2008, avec Silvan Roos du dépôt de Ziegelbrücke, nous avons accueilli le 1000ème membre du VSLF.

À l'occasion de l'assemblée générale de la section Est du 15 novembre prochain, Silvan Roos recevra une maquette de la RE 6/6 de Roco avec le sigle du VSLF en cadeau. Félicitations et bienvenue au sein du VSLF.

### 1000° membro del VSLF presso le FFS

Il 1° giugno 2008 abbiamo potuto dare il benvenuto a Silvan Roos del deposito di Ziegelbrücke in qualità di millesimo membro del VSLF presso le FFS. Come regalo, in occasione dell'AG della sezione orientale del 15 novembre Silvan riceverà un modellino Re 6/6 della Roco con il logo del VSLF. Le nostre felicitazioni e un cordiale benvenuto nel VSLF.

Hubert Giger, Präsident VSLF

## Gesucht per sofort! Cargo-Vertreter.

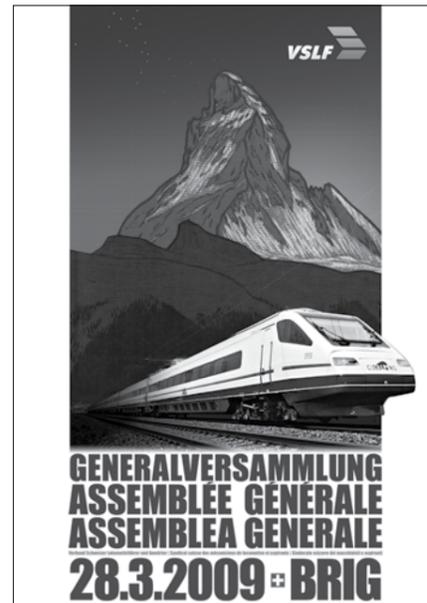
Als Vizepräsident Cargo in den Vorstand der VSLF Sektion Hauenstein.

Wir bieten:

- Mitarbeit in gutem eingespieltem Team
- Kostenlose Aus- und Weiterbildung
- Spesenentschädigung
- Sitzungsentschädigung
- Funktionsentschädigung

Interessierte melden sich bitte unter:

[hauenstein@vslf.com](mailto:hauenstein@vslf.com) oder telefonisch bei Matthias Oppliger; 051 281 21 50



Anträge an die VSLF Generalversammlung GV 2008 am 28.3.2009 sind bis am 20. Dezember 2008 schriftlich dem Vorstandsvorstand einzureichen.

Les propositions et motions pour l'assemblée générale 2008 du 28.03.2009 sont à envoyer par écrit au comité central jusqu'au 20 décembre 2008.

Le propose per l'Assemblea generale 2008 del VSLF prevista per il 28.03.2009 sono da sottoporre per iscritto al comitato del sindacato entro il 20 dicembre 2008.

Liebe Freundinnen, Freunde und Interessierte des DLV-AB. Wir möchten sie darauf aufmerksam machen, dass wir ab sofort über eine neue Internet-Adresse verfügen:

[www.dampfloki.ch](http://www.dampfloki.ch)

Dampfloki-Verein AB  
Andreas und Ute Schaad

## Mitgliederversammlung

Am 23. Sept. 08 wurden alle Lf-Kollegen der SOB, mit Begleitung, ungeachtet der Verbandszugehörigkeit auf den Ober- und Zürichsee zur 1. Mitgliederversammlung SOB eingeladen. 13 Kollegen folgten der Einladung. Da für viele die «Verbandsleute» unbekannt und unnahbar sind, stellten die beiden Präsidenten Hubert Giger und Stephan Gut die Organisation VSLF sowie das Wirken an Beispielen, wo auch die SOB involviert ist, in lockerer Weise vor. Mit einer eigens für diesen Anlass zusammen gestellten Präsentation von Stephan Gut, konnten viele Unklarheiten beseitigt werden. Mit aktuellen Informationen aus erster Hand wurden die Anwesenden bedient. Als sich Daniel Ruf über die laufenden GAV-SOB Verhandlungen äusserte, war ihm die Aufmerksamkeit gewiss. Das Vierer-Kleeblatt der Verbandsfunktionären wurde mit Kay Rudolf vervollständigt. Andreas Schaad, der als Pionier in der VSLF-SOB Geschichte gilt, muss aus Zeitgründen leider kürzer treten. Er wird aber weiterhin im Führungsgremium Aufgaben übernehmen. Andreas, herzlichen Dank für dein Ausharren und das geduldige Ertragen der Widerwertigkeiten, denen du als Alleinmitglied während mehrerer Jahre ausgesetzt warst. An seiner Stelle wurde Ruedi Brunner als Kandidat für den Einsitz im Vorstand Ostschweiz nominiert und gewählt. Beim anschliessenden gemütlichen Teil wurde vom intensiven Gedankenaustausch mit den nicht täglichen anwesenden Gästen rege Gebrauch gemacht.

### Aufgabenverteilung

Die Organisation unserer VSLF - Gruppe schreitet voran. Erfreulicherweise ist Erich Bachmann, Lf in Samstagern, bereit aktiv mitzuarbeiten. Als Leiter Süd sammelt und bringt er die Anliegen aus seiner Region ins Führungsgremium ein. Durch diese Ein- und Anbindung, die uns ein grosses Anliegen war, erhoffen wir uns einen positiven Beitrag zum Integrationsprozess nach der Fusion von BT und SOB zur «Neuen SOB» leisten zu können.

### Sozialpartnerschaft

Die Unterzeichnung der Verträge zur Sozialpartnerschaft haben sich unerwartet in die Länge gezogen. Anfangs Juli 2008 war dann der Zusatz zum GAV SOB auch mit den Unterschriften vom VSLF versehen.

### Situation beim Lokpersonal

Dass die Lage beim Lokpersonal als alles andere als rosig bezeichnet werden kann, zeigt die Tatsache, dass im 1. Halbjahr 2008 9 Lf - Kollegen von Total ca. 110 Lok-

führern bei der SOB den Dienst quittierten. Dass dabei auch Kollegen mit mehr als 20 Dienstjahren den Wechsel zu anderen Arbeitgebern wählten, zeigt die Notwendigkeit des Handelns Seitens SOB auf. Mit dem Schreiben vom 10. April 08 wurde von der Leitung Produktion erstmals offizielle Stellung zur misslichen Lage beim Lokpersonal genommen. Darin enthalten waren auch konkrete Schritte zur Verbesserung der angespannten Situation:

- Die personelle Führung übernimmt vorübergehend der Leiter Produktion, H.Güttinger, selber.
- Die Mitarbeiterbeurteilung wird für das Lokpersonal im 2008 sistiert.
- 6 Lf's werden von SBB (3) und MEV (3) bis Fahrplanwechsel Dezember 2008 eingemietet.
- Grundausbildung Lf's Kat. D in Zusammenarbeit mit Login: Ausbildungsbeginn von 10-12 Lf-Anwärtern am 1. Dezember 2008.
- Im Laufe des Jahres 2009 sollten weitere 10-12 Lf-Anwärter die Ausbildung beginnen.

Im Weiteren wurden auch Anpassungen am GAV SOB angekündigt. Ergebnis: Unter dem betroffenen Personal kehrte eine sonderbare Beruhigung ein. Weitere Kündigungen bleiben vorerst aus. Etliche Kollegen haben in die Warteposition gewechselt und beobachten die Umsetzung der angekündigten Verbesserungen. Bis jetzt haben dieses Jahr 7 Lf-Kollegen die Arbeit bei der SOB neu aufgenommen. Der benötigte Ausbildungsaufwand ist unterschiedlich, teilweise ist das Cargo-Modul oder die Weiterbildung von Kat. C zu Kat. D notwendig. Ab 1. November 2008 übernimmt Martin Hilty (bisher Leiter Rollmaterial) die Leitung Lokpersonal.

### GAV-Änderung

Am 12. September 08 fand eine erste Verhandlungsrunde über GAV-Änderungen statt. Erstmals war der VSLF auch mit einer Delegation vertreten. Hier einige der erzielten Resultate:

- Auswärtige Verpflegung Fahrpersonal neu Fr. 21.-- für jeden eingeteilten Dienst, somit auch für Reserve (bisher Fr. 16.50 und nur für Dienste mit Fahrleistung).
- Zuschlag für Nacharbeit neu Fr. 7.-- (bisher Fr. 5.30). Zuschlag für Sonntagsarbeit neu 2009 Fr. 10.-- / 2010 Fr. 13.-- (bisher Fr. 8.--).
- Bandbreitenmodell wird ab 2009 unbefristet wieder angeboten.
- Auf die lohnwirksame Qualifikation beim Fahrpersonal wird verzichtet.
- Stufenanstieg bei der Beförderung: min. 8 Jahre/max. 13 Jahre.

Am 20. Oktober 08 wird in einer weiteren

Diskussionsrunde über die Ausgestaltung des Lohnsystems und der Lohnbänder verhandelt.

Eine dringende Überarbeitung benötigt auch das Z 303/03 (Arbeitszeitrechtliche Besonderheiten für das Fahrpersonal). Da es auch eine Ergänzung zum GAV-SOB ist, verlangen wir trotz einer ablehnenden Haltung der Leitung Produktion deren Einbezug. Ein konkreter Vorschlag wurde vom VSLF (D. Ruf) eingebracht.

### Strategie Rollmaterial

Ende September 08 war an der *Innotrans* in Berlin – die grösste Messe der Eisenbahnindustrie – auch die SOB mit Loks und Wagen (Re 456, Revivvo, NPZ-Ost, NPZ-Süd) als Anbieterin vertreten. Wie die SOB schreibt, will sie damit keineswegs ihr Tafelsilber verscherbeln, sondern sich auf die Zukunft vorbereiten. Ende August 08 hat der Verwaltungsrat die Strategie festgelegt. Für S-Bahn und Regioverkehr gibt es bei der SOB in Zukunft nur noch einen Fahrzeugtyp. Dazu wird eine zweite Tranche an FLIRTs für ca. 100 Mio. Franken bestellt. Als Ersatz für die zum Verkauf angebotenen kompletten Voralpen-Express Züge soll einheitliches, komfortables Rollmaterial, vorzugsweise kompatibel mit den FLIRTs für ca. 150 Mio. Franken beschafft werden. Da wir das Wort «Divisionalisierung» nur vom Hören kennen, bleibt zu hoffen, dass wenigstens im Güterverkehr noch unterschiedliche Triebfahrzeugtypen zum Einsatz gelangen.

### Pensionskasse Ascoop

Zur Sanierung des Vorsorgewerkes SOB auf 100% Deckungskapital sind Fr. 43 Mio., resp. zum Auffüllen der Schwankungsreserve auf 115% Fr. 63 Mio. notwendig. Die Ascoop legt verbindliche Zwischenziele auf dem Sanierungspfad fest. Die SOB schießt Fr. 2,1 Mio. ein. Das Vorsorgewerk SOB hat Ende 2007 einen Deckungsgrad von 77.0% aufgewiesen. Der Sanierungspfad bis 2020 geht von einer jährlichen Rendite von 5% aus. 2005/06 wurde dieses Ziel erreicht. 2007 wurden nur ungenügende 3.41% erwirtschaftet. 2008 verzeichnet bis heute eine negative Rendite. Am 31. Dezember 2009 muss der minimale Deckungsgrad von 81.23% zwingend erreicht sein. Den Unternehmen wird empfohlen, den minimalen Deckungsgrad von 79.51% am 31. Dezember 2008 zu erreichen. Unter Einbezug dieses Aspektes, erhält die Wertung der Einlage von Fr. 2,1 Mio. durch die SOB eine andere Bedeutung.

Weiterhin gute Fahrt wünschen Euch  
Ruedi Brunner & Sacha Bürgler



### Mitgliederversammlung der VSLF Sektion BLS im Bahnhof Zäziwil

Der Sektionspräsident Res Jost begrüsst alle Anwesenden. Leider musste Hubert Giger kurzfristig absagen, vom Vorstand VSLF Schweiz war aber unser Sektionsmitglied Karl Liechti anwesend und konnte uns diverse Neuigkeiten vom Vorstand erläutern. Im weiteren bedankt er sich bei Brigitte und Peter für die Gastfreundschaft.

### Mitteilungen des Sektions-Präsidenten

#### Sprachkompetenz bei der BLS

Ab dem FPW 2008 wird es sogenannte Sprachgruppen geben, d.h. wer keinen Abschluss A1 im Französisch oder Italienisch hat, wird nicht mehr im jeweiligen Sprachgebiet eingesetzt. Wie diese Umsetzung aussehen wird ist zur Zeit noch nicht bekannt, wird aber sicher an der nächsten Präsidentenkonferenz verhandelt.

#### Depotstrukturen Berner Oberland

Spiez wird wieder Halte- und Wechsellagerpunkt. BLS Cargo wollte die anfallenden Mehrkosten die der FPW 07 mit sich brachte nicht auf sich belassen, und hat bei der Infrastruktur BLS interveniert. Daraufhin war es auf einmal möglich die Trassen so zu legen, dass die Cargozüge in Spiez wieder angehalten werden können. Für das Thuner Lokpersonal bedeutet dies, dass ab FPW 08 in Thun kein Cargo mehr gefahren wird. Ausserdem muss sich ein grosser Teil des LP im Berner Oberland wiederum neu auf seine Stelle bewerben. Auf Druck des Lokpersonals werden aber wieder 50/50% Verträge eingeführt. Diese Regelung wird nur für die Standorte Thun/Spiez eingeführt.

#### Orangeurteil bei der BLS

Der Anwalt des VSLF hat den Brief an die BLS vorbereitet, und dieser wird in den nächsten Tagen verschickt. Auf die Antwort der BLS warten wir gespannt. Da die SBB ihrerseits eingelenkt hat, erwartet der VSLF, dass die BLS der SBB folgt. Sollte dies nicht der Fall sein, wird eine Klage gegen die BLS eingereicht. Der Vorstand und diverse Mitglieder haben sich dafür bereit erklärt.

#### Vorgehen Überbrückungsrente Ascoop

Betroffen sind hier das ehemalige Lokpersonal SBB der Depots Langnau und Neuenburg. Diesen wurde versprochen, dass sie zu 100% Dienstjahre übernommen werden. Beim Wechsel vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat am 1. Januar 2006 wurde im neuen Reglement festgehalten, dass nun 25 Dienstjahre bei der BLS gearbeitet werden muss, um in den Genuss der Überbrückungsrente zu kommen. Unsere Rechtsschutzversicherung CAP verfolgt

das ganze rechtlich weiter, zusammen mit einem spezialisierten Anwaltsbüro.

#### FDV Auszug von Mirko Helm

Dem anwesenden Mirko wurde mit einem kräftigen Applaus für das Erstellen des sehr hilfreichen Büchleins gedankt. Er hat bis heute über 600 Exemplare bei sich zu Hause gedruckt.

#### Zulagen während der Ausbildung

Alle Führeranwärter bei Login haben einen Brutto- Jahreslohn von 41'000 Franken inkl. allfälliger Zulagen. Im GAV BLS, steht zudem dass Zweitausbildungen ohne Zulagen entlohnt werden. Dieser Fall ist im Moment bei der Cap hinterlegt.

#### Zeitwirtschaft

Ab dem FPW 2008 wird es eine neue Zeitaufschreibung mit 6 «Zeitkübeln» geben. Dies soll die Arbeitszeitabrechnung übersichtlicher machen. Diese neue Weisung wird in einem nächsten LOFO erläutert.

#### Forderungen an den SEV

Der Vorstand der VSLF Sektion BLS hat einen Forderungskatalog zu den Verhandlungen der Änderungen des GAV BLS erstellt und wird diesen den verschiedenen Parteien der VG BLS zu senden. Wir sind gespannt auf die Reaktionen.

#### Mitteilungen Fachausschuss

##### Gazela

Am 23. Juli 2008 stellte Thomas Furrer dem Fachausschuss das Projekt GAZELA näher vor. GAZELA nennt sich das Konzept, wie in Zukunft alle Daten für den Lf vorbereitet und verteilt werden. Die Abkürzung bedeutet: Gesamte Arbeitsunterlagen der Zugförderung, Erstellung für den Lokführer und deren Abgabe. Die Idee hinter diesem Projekt; alle für die Dienstausbildung erforderlichen Daten für jeden Zug der Dienstreise auf einem Blatt zu vereinigen. Im Moment ist Qnamic an der Programmierung des «Tools». Leider kann das RADN zu Beginn noch nicht auf dem selben Blatt wie die Fahrplandaten dargestellt werden. Dies wird dann in einer nächsten Phase verwirklicht. Hingegen werden die Langsamfahrstellen und alle für den Betriebsablauf wichtigen Informationen auf das gleiche Blatt gedruckt. Ausserdem sollen pro Depotstandort dem Lokpersonal zum Fahrplanwechsel 2008/2009 im Minimum 2 Computer und 2 Drucker zur Verfügung stehen. Der FA hat schon vor längerem eine Liste mit Wünschen und Bedürfnissen an das Projektteam GAZELA abgegeben. Viele Anliegen konnten bereits in das laufende Projekt einfließen.

#### Lötschberger

Es ist bis zum heutigen Tag erst ein Fahrzeug abgeliefert und abgenommen. Bei einem Besuch bei Bombardier in Villeneuve letzte Woche wurden die Mitglieder des FA LP BLS über die Produktion des «neuen» Fahrzeugs ins Bild gesetzt. Es wird unter Hochdruck produziert, jedoch sieht es nicht so aus, als ob alle 13 Lötschberger der ersten Serie zum FPW 2008 in Betrieb sein werden.

Im Anschluss an die MV gab es noch einen Grillabend und wer wollte konnte sich von der Qualität von Pesches feinem selbstgebrauten Bier überzeugen.

Vizepräsident Aktuar Sektion BLS  
Ralph Lauber

#### GI Assemblée des membres du VSLF section BLS à la gare de Zäziwil

Le Président de la section Res Jost salue tous les membres présents. Hubert Giger a dû renoncer à la dernière minute à être parmi nous, mais heureusement, le comité central du VSLF est représenté par notre membre, Karl Liechti, qui a pu nous transmettre les nouveautés du comité central. Il remercie en outre Brigitte et Peter, nos hôtes pour leur accueil chaleureux.

#### Communications du Président de section

##### Compétences linguistiques au BLS

Dès le changement d'horaire 2008, on verra apparaître des groupes linguistiques. Cela signifie que celui qui n'aura pas été évalué pour le niveau A1 en français ou en italien ne sera plus engagé dans les régions linguistiques concernées. Les moyens mis en places pour arriver à ce résultat ne sont pas encore connus, mais il est certain que ce problème sera débattu lors de la prochaine conférence des présidents.

##### Structure du dépôt Berner Oberland

Spiez sera à nouveau un point d'arrêt et de relève. BLS Cargo n'a pas voulu prendre en charge les coûts supplémentaires que le changement d'horaire 07 aurait générés et était intervenu auprès de l'Infrastructure BLS. Sur ce, il se trouve qu'il a été possible de dessiner les sillons de manière à ce que les trains Cargo puissent à nouveau faire arrêt à Spiez. Pour le personnel des locomotives de Thun, cela signifie que dès le changement d'horaire 08, les mécaniciens n'effectueront plus de prestations Cargo. En outre, une grande partie du personnel

des locomotives devra réintégrer son poste dans l'Oberland bernois. Sur pression des mécaniciens, les contrats 50/50% seront réintroduits. Cette règle sera toutefois valable pour les emplacements de Thoune et Spiez uniquement.

#### Jugement Orange au BLS

L'avocat du VSLF a préparé la lettre qu'il adressera au BLS et la leur fera parvenir dans les prochains jours. Nous attendons la réponse du BLS avec une certaine appréhension. Comme les CFF ont décidé pour leur part d'entrer en matière, nous osons espérer que le BLS en fera de même. Le comité et certains membres se sont déjà clairement exprimés sur ce sujet.

#### Procédure de la rente pont Ascoop

Les personnes concernées sont d'anciens mécaniciens de locomotives CFF des dépôts de Langnau et Neuchâtel. On leur a promis que la totalité de leurs années de service serait prise en compte. Avec le changement de la primauté à la prestation vers la primauté aux cotisations, le 1er janvier 2006, un nouveau règlement a été élaboré qui prévoit qu'il faut dorénavant 25 ans de service au BLS pour pouvoir jouir du versement de la rente pont. Notre assurance de protection juridique CAP suit le dossier au

niveau légal; elle est assistée par un bureau d'avocats spécialisé.

#### Synthèse des PCT FDV de Mirko Helm

Mirko, qui était présent à l'assemblée a été chaleureusement applaudi pour sa rédaction d'une synthèse des PCT qui se présente sous la forme d'un livret très utile. Jusqu'à présent, il a imprimé plus de 600 exemplaires chez lui à la maison.

#### Indemnités durant la formation

Tous les aspirants en formation auprès de Login disposent d'un salaire annuel brut de 41'000 francs, y compris les éventuelles indemnités. La CCT BLS prévoit en outre qu'une deuxième formation sans indemnités doit être rémunérée correctement. Ce cas est actuellement en suspens auprès de la CAP.

#### Décompte du temps de travail

Dès le changement d'horaire 08, on utilisera une nouvelle méthode de calcul avec 6 rubriques. Cela a pour but de rendre le décompte du temps de travail plus lisible. La nouvelle directive vous sera expliquée dans une prochaine édition du LOFO.

#### Revendications à l'intention de la CN CCT

Le comité VSLF de la section BLS a élaboré

un catalogue d'exigences concernant les négociations et les modifications à apporter à la CCT BLS. Ce catalogue sera envoyé aux différentes parties de la communauté de négociation du BLS. Nous attendons les réactions avec impatience.

#### Communications de la commission technique

##### Gazela

Le 23 juillet, Thomas Furrer a présenté le projet GAZELA de manière plus approfondie à la commission technique. GAZELA est le nouveau concept qui permettra de préparer et de distribuer tous les documents à l'intention des mécaniciens. La signification de ce sigle provient de: Gesamte Arbeitsunterlagen der Zugförderung, Erstellung für den Lokführer und deren Abgabe. Ce qui signifie: Ensemble des documents de travail nécessaires à la conduite des trains, de leur élaboration à la remise au mécanicien. L'idée de base de ce projet était de réunir l'ensemble des données pour chaque train du tour de service sur une seule feuille.

Pour le moment, Qnamic est en train de programmer «l'outil». Malheureusement le RADN ne pourra pas être présenté, dans un premier temps, sur la même feuille que la marche du train. Cela pourra se concrétiser dans une nouvelle phase du projet. Par contre, les ralentissements et toutes les informations nécessaires au déroulement du service seront déjà présents sur la même feuille. En outre, au changement d'horaire 08/09, un minimum de 2 ordinateurs et 2 imprimantes devront être mis à disposition dans chaque lieu de service des mécaniciens. La CT a déjà remis depuis longtemps une liste de désirs et d'exigences concernant le projet GAZELA. Plusieurs requêtes sont d'ores et déjà reprises dans le projet en cours.

##### Lötschberger

Jusqu'à présent, un seul véhicule a été livré et mis en service. Les membres de la CT LP BLS ont pu voir de leurs propres yeux la production des nouveaux véhicules, à l'occasion d'une excursion aux ateliers Bombardier de Villeneuve. La production se fait à une cadence élevée, même si on n'en a pas l'impression, de manière à ce que les 13 Lötschberger de la première série puissent être en service pour le changement d'horaire 08.

A la fin de l'assemblée des membres, nous avons été conviés à une soirée grill et pour ceux qui le désiraient, la possibilité a été offerte de se convaincre de la qualité de la bière artisanale brassée par Pesche.

Vice-président actuaire section BLS  
Ralph Lauber

