

# Offre réservée aux membres: privaLex®

Bénéficiez sans attendre de 50 % de rabais sur l'assurance privaLex®, la protection juridique globale pour les particuliers comme les familles!



Rechtsschutz  
Protection juridique  
Protezione giuridica



Réduction exclusive de 50 %!

## La protection juridique idéale

Que vous fassiez valoir vos droits en tant que consommateur, usager de la route, vacancier, salarié, patient, sportif, ou autre, privaLex défend vos intérêts partout dans le monde.



### La couverture complète privaLex®

Avoir raison, c'est bien; vous donner raison, c'est mieux! La CAP vous aide rapidement et efficacement, tout en vous évitant de dépenser des milliers de francs en frais d'avocat, de tribunal et d'expertise.

**Vous n'obtiendrez nulle part gain de cause à moindre coûts!**

privaLex®  
prend en charge

- les honoraires d'avocat;
- les frais d'expertise;
- les frais de justice et d'enquête;
- les dépens;
- les cautions pénales;
- les frais de médiation.

## Souscription

J'ai lu les Conditions générales (CG) sur le site [www.cap.ch](http://www.cap.ch), je suis membre de VSLF (Syndicat suisse des mécaniciens de locomotive et aspirant) et je souscris une assurance de protection juridique globale pour:

locataire (famille)  CHF 173.30 au lieu de CHF 346.50      propriétaire (famille)  CHF 227.90 au lieu de CHF 455.70  
locataire (individuel)  CHF 144.90 au lieu de CHF 289.80      propriétaire (individuel)  CHF 199.50 au lieu de CHF 399.00

Durée du contrat: un an, avec reconduction annuelle tacite si le contrat n'est pas résilié trois mois avant l'échéance.

Payable: annuellement à l'avance.

Valable dès le: \_\_\_\_\_ (au plus tôt un jour après réception de la présente par la CAP)

Nom/prénom: \_\_\_\_\_

Adresse/NPA/localité: \_\_\_\_\_

Téléphone/Mobile: \_\_\_\_\_ Date de naissance: \_\_\_\_\_

Date d'entrée dans la société/numéro de membre: \_\_\_\_\_

Lieu et date: \_\_\_\_\_ Signature: \_\_\_\_\_

À renvoyer à: CAP Protection Juridique, Affaires spéciales, Baslerstrasse 52, 8048 Zurich, Tél. 058 358 09 09, [hugo.nuss@cap.ch](mailto:hugo.nuss@cap.ch)

Les Conditions générales (CG) privaLex®, protection juridique globale pour locataires/propriétaires, édition 06.2009, font foi. La protection juridique en rapport avec les activités statutaires de l'association VSLF est exclusivement accordée selon la couverture de base de VSLF. Vos données sont traitées confidentiellement. En matière de traitement et de conservation des données personnelles, nous appliquons les dispositions de la loi fédérale sur la protection des données (LPD) et de son ordonnance. Vos données sont ainsi uniquement destinées à l'usage pour lequel elles ont été collectées (p. ex. établissement d'une offre/police ou envoi de documents) et ne sont pas transmises à des tiers. Toutefois, nous nous réservons le droit de les utiliser à des fins de marketing interne et d'optimisation de produits. Vous disposez d'un droit d'information ainsi que, dans certaines conditions, d'un droit de rectification, de blocage ou de suppression de vos données enregistrées sous forme électronique ou classées dans le dossier.

## Editorial

Hubert Giger, président VSLF G1



Chers collègues,

Après un été relativement tranquille, de nombreuses affaires nous obligent à nouveau à mobiliser toutes nos forces sur de nombreux fronts.

Cette année, nous avons réussi à obtenir un siège au sein de Conseil de fondation de la CP CFF. Nous avons également dépassé la barre des 1400 membres actifs.

La saisie du tribunal arbitral, le 28 octobre 2010, au sujet du respect des plages de temps de travail chez CFF P ne constitue pas un but en soi pour le VSLF. Cependant, lorsque les négociations et les séances de conciliation sérieuses accompagnées de belles promesses ne sont pas respectées par nos vis-à-vis, il ne nous reste plus qu'à prendre nos responsabilités de syndicat professionnel indépendant et de partenaire social. Travail continu et fiabilité sont nos signes distinctifs, sans «si!» ni «mais!» et nous attendons pareille attitude de nos partenaires.

Nous sommes également proches du but en ce qui concerne la signature de la CCT BLS au début de l'année 2011, sous réserve d'oppositions dûment motivées de la part du SEV et de transfaire. Après le refus de signature de la première CCT par le VSLF en 2005 et les négociations qui se sont déroulées en 2009, les mécaniciens de la section BLS du VSLF ont décidé qu'il serait opportun de signer la CCT et de pouvoir prendre part activement aux prises de décision de la communauté de négociation en qualité de partenaire social à part entière. Le travail et l'endossement de la responsabilité de partenaire social pour le comité et la section BLS commencent par la signature de la CCT.

La communauté des transports publics UTP a annoncé qu'elle s'engagerait à faire reconnaître la profession de mécanicien de locomotives par l'OFFT. Une pareille

reconnaissance du mécanicien par l'Office fédéral de la formation et de la technologie est un vieux souhait du VSLF qui profiterait à l'ensemble des compagnies ferroviaires dans le sens où cela permettrait de garantir une formation claire et structurée et apporterait une qualité incomparable dans le poste de conduite.

Le problème de la caisse de pension CFF, qui semble perdurer, a déjà été abordé en suffisance. J'ai proposé des courses en cabine pour les conseillers aux Etats et les conseillers nationaux afin de les sensibiliser à notre problème et pour leur permettre de découvrir le système ferroviaire et ses avantages de leurs propres yeux. A côté de la longue attente d'une décision favorable du Parlement, il se pourrait que le VSLF soit engagé dès le début 2011 et se présente dans des actions démonstratives pacifiques de présence dans les gares (Actions Goodwill). La décision est encore en attente.

Les négociations sur le nouveau système salarial ToCo ont accouché des premières conventions visibles concernant le personnel des locomotives. Le fait que les résultats tiennent jusqu'à la fin des négociations dépend aussi de la stratégie de CFF P ZF. Nous représentons le personnel des locomotives et dans ce cadre, les salaires, les conditions de travail, les lieux d'engagement et la formation font partie d'un seul paquet. Ce paquet est une composante de notre profession; la charge sans cesse croissante sur nos épaules, à notre place de travail, en est une autre. Le CEO Turbo AG, Monsieur le Dr. Ernst Boos m'a confié qu'on allait atteindre un palier en matière de charge dans les tours de mécaniciens, palier qui ne serait franchissable qu'au moyen d'une compensation en temps libre. Il n'y rien d'autre à ajouter à une pareille constatation.

Après le déraillement du Glacier-Express de la Matterhorn Gotthard Bahn MGB qui

s'est accompagné d'un décès de passager, après le déraillement évité de justesse d'un Inter-City des CFF et surtout après l'émission «10vor10» contenant le rapport du VSLF et de la LPV concernant les essais des équipements de sécurité, le thème de la sécurité, est de nouveau au centre de l'actualité pour les CFF et le grand public. Vous aurez de plus amples explications à ce sujet dans ce cahier.

Si nous revenons à ce sujet justement, c'est aussi pour vous informer qu'après 20 ans de travail, j'ai subi mon premier cas de signal; un bien mauvais sentiment m'habite. Heureusement pas de mise en danger et une bonne occasion d'apprendre quelque chose. J'ai ressenti soudain un sentiment qui n'était plus présent depuis un certain temps, à savoir la confirmation que dans n'importe quel train que ce soit, avec tous les équipements de sécurité mis à notre disposition, le mécanicien porte finalement la responsabilité du train en permanence sur ses épaules! Je considère la règle qui prévoit qu'un mécanicien ne doit pas continuer la conduite sitôt après un cas de signal empreinte de bon sens. Le procès verbal d'audition et les mesures qui ont suivi se sont déroulés de manière correcte et je n'ai pas ressenti de ton de reproches. C'est du professionnalisme et ça doit continuer comme cela. Pour ce faire il nous faut de bons mais pas forcément plus supérieurs hiérarchiques.

Je vous souhaite de poursuivre votre route avec sécurité et de disposer de la force et de la fierté de porter la responsabilité qui est la vôtre et que vous endossez quotidiennement. Je vous souhaite aussi de savoir dire «non» dans votre intérêt et dans celui de la sécurité. Nous sommes derrière vous pour vous soutenir en cas de besoin.

Votre Président  
Hubert Giger



**L'ASSURANCE ONLINE COLLECTIVE DU VSLF.  
EN FINIR MAINTENANT EN UN CLIC AVEC TOUTE  
CETTE PAPERASSE ET ECONOMISER DES PRIMES.**

En qualité de membre du VSLF, vous obtenez auprès de la caisse-maladie CPT, leader dans le domaine de l'assurance online, plus de 25% de rabais sur les assurances complémentaires. Pour des conseils personnels et sans engagement: 058 310 98 71. Ou calculez votre prime simplement et rapidement sous [www.vslf.kpt.ch](http://www.vslf.kpt.ch).

**KPT  
CPT**  
Simplement bien assuré.

## Tribunal arbitral

Newsletter VSLF No 300 GI

**Le tribunal arbitral a établi que la CCT était lésée par les CFF en ce qui concerne les temps de travail chez les mécaniciens de locomotives P (trafic voyageurs)**

Le tribunal arbitral a été saisi par le VSLF, conformément aux dispositions prévues par la CCT, suite aux séances de conciliation qui se sont déroulées en 2009 et qui n'ont pas permis de déboucher sur un accord. Le tribunal a rendu son verdict le 28 octobre 2010.

Ce verdict établit clairement et de manière définitive que les CFF travaillent avec un sous-effectif de mécaniciens de locomotives.

La sentence écrite constate que les CFF ont attribué trop de travail au personnel des locomotives P, ce qui viole la convention collective. Le travail effectué hors des plages de temps de travail prévues par la CCT est considéré par le tribunal comme du temps de travail supplémentaire et sera converti pour la première fois en tant que tel le 31.12.2010. Ce verdict sert de jurisprudence pour tous les mécaniciens qui dépendent de la CCT CFF SA (P+I).

### Situation de départ

Depuis de nombreuses années, les CFF ont violé les directives de la CCT en matière de plages de temps de travail qui prévoient pour un temps de travail annuel de 2050 heures (semaine de 41 heures) un excédent de temps de travail de 150 heures durant l'année et de 75 heures en fin d'année. La situation aurait dû changer en 2007 lorsque les CFF ont passé de la semaine de 40 heures à celle de 41 heures, ce qui aurait permis un soulagement immédiat de 2.5%.

Au début de cette année, sur 2300 mécaniciens actifs aux CFF dans le trafic voyageurs, plus de 330 comptaient au moins 150 heures de travail excédentaire et près de 670 atteignaient 75 heures. Dans la moyenne, en 2009, la totalité des 2300 mécaniciens ont capitalisé plus de 150 heures supplémentaires sur l'ensemble des temps de travail annuels.

Lors des séances de conciliation qui se sont déroulées en 2008, les CFF ne se sont pas déclarés prêts à reconnaître les excédents de temps de travail dépassant les marges prévues par la CCT comme du temps de travail supplémentaire, ceci en dépit du fait que cela soit prévu dans le code des obligations (CO 321). Sur le fond, les CFF n'ont pas jugé bon de reconnaître le manque de personnel qui touchait le personnel des locomotives. Dans divers communiqués de

presse, on pouvait parfois lire que les CFF vivaient une situation de léger sureffectif en matière de mécaniciens.

### Tribunal arbitral

Le VSLF a donc décidé de saisir le tribunal arbitral afin de faire déterminer l'existence d'un manque de personnel auprès des CFF trafic de voyageurs, de manière neutre. Il s'est agi aussi d'établir si la CCT n'était pas violée par le dépassement des limites de temps de travail et comment il y avait lieu de considérer ces temps de travail excédentaires. Le SEV s'est rallié à la plainte du VSLF.

Nos requêtes envers le tribunal arbitral étaient:

1. de constater si les défendeurs (CFF) ne respectaient pas les valeurs limites selon la CCT CFF art. 66, paragraphe 1.
2. d'établir si à la fin de l'année il y avait lieu de considérer les temps de travail excédentaires dépassant les 75 heures (CCT art. 66, paragraphe 1) comme du temps de travail supplémentaire, conformément au code des obligations (art. 321 c, paragraphe 3).
3. d'établir si les défendeurs ne respectaient pas les temps de travail annuels prévus par la CCT art. 50.
4. d'établir que les défendeurs (CFF) étaient tenus de respecter de manière incontournable les directives prévues par la convention collective.
5. en application de l'art. 11, paragraphe 2 lit. a de la CCT, de mettre en demeure les défendeurs (CFF) de respecter les directives de la CCT.
6. de définir que les coûts et les frais de la cause étaient à la charge des défendeurs (CFF).

Devant le tribunal, les CFF ont argumenté que les excédents des comptes de temps de travail du personnel des locomotives étaient une réalité depuis de nombreuses années (déjà avant 2005) et qu'il n'y avait pas lieu de considérer cela comme une situation exceptionnelle. Ils ont en outre ajouté que le personnel des locomotives avait à prendre sa part de responsabilité dans l'accroissement d'excédents de temps de travail car selon la loi, celui-ci était coresponsable de la gestion du temps de travail. Afin de réduire cette situation, les CFF se sont massivement engagés en créant des classe de formation de mécaniciens ainsi qu'en effectuant le paiement des heures supplémentaires à 100%.

Les CFF ont continué en affirmant qu'à l'image des fonctionnaires fédéraux, les mécaniciens de locomotives avaient une mentalité «d'écureuils» et qu'ils accumulaient le temps de travail comme des noisettes, au lieu de convertir ce temps en temps libre. Les CFF ont entamé une campagne

de diminution des temps en proposant au personnel de prendre des jours de congé, ce qui n'a pas été mis à contribution par le personnel des locomotives ou avec une certaine mauvaise volonté.

L'argumentation des CFF peut surprendre voir même irriter. On a cherché à donner l'impression que nous autres mécaniciens de locomotives sommes responsables de l'accumulation des excédents de temps de travail, ce qui fait paraître la plainte du VSLF comme injustifiée et non respectueuse du partenariat social, au vu des efforts fournis par les CFF.

Une pareille considération de la situation par les CFF à l'égard du personnel des locomotives – lequel a permis le bon déroulement de l'exploitation durant de nombreuses années en consacrant de son temps libre – ne reflète pas une politique de conduite du personnel moderne, intelligente et responsable.

### Verdict

Le tribunal arbitral, statuant sur les comptes de temps de travail CCT CFF / semaine de 41 heures:

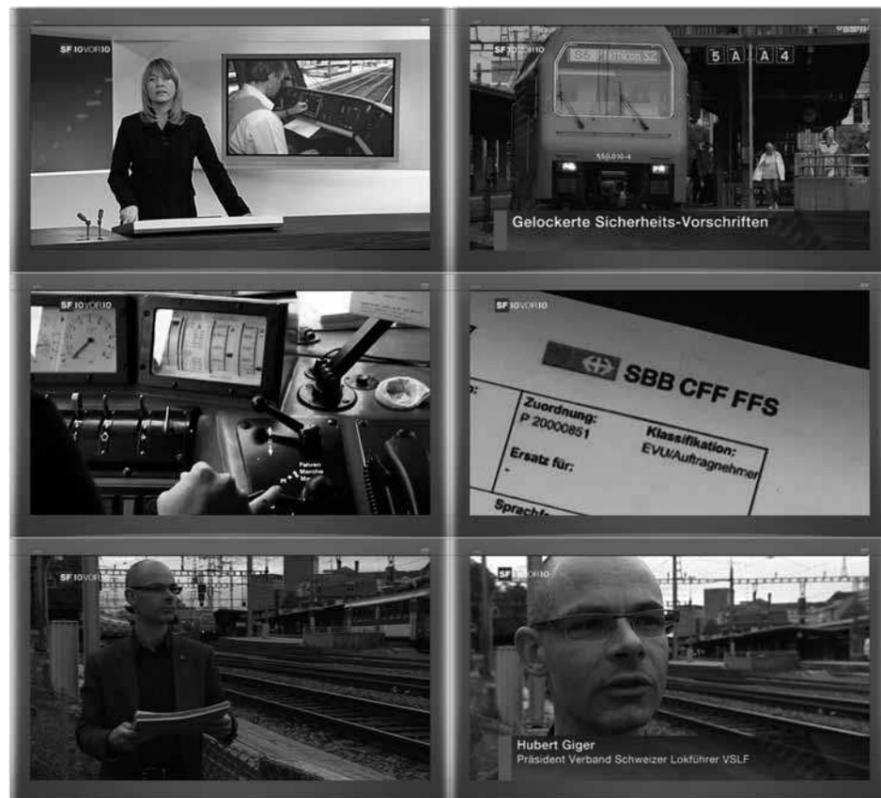
1. a constaté que les CFF ne respectaient pas les valeurs limites, selon art. 66, paragraphe 1 de la CCT.
2. a constaté qu'il y a lieu de considérer les valeurs de plus de 75 heures de temps de travail excédentaire (CCT CFF art. 66, paragraphe 1) comme des heures supplémentaires, en conformité avec l'article 321 c du code des obligations.
3. a constaté que les temps de travail annuels selon l'article 50 de la CCT n'étaient que partiellement respectés.
4. a décidé d'obliger les CFF à respecter les directives de la CCT énoncées plus haut.
5. a constaté que les collaborateurs étaient coresponsables de la gestion du compte de temps de travail. Il ajoute que lorsque les CFF constatent que les employés ne prennent pas cette coresponsabilité au sérieux, ils sont tenus d'ordonner la compensation des heures par du temps libre, tout en considérant le fait qu'une entente doit être obtenue entre l'employeur et l'employé en vue de déterminer le placement de ces jours de congé.
6. les frais de la cause, qui représentent un total de Fr. 9'041.10 sont à prendre en charge à raison de Fr. 6'780.85 par les CFF et de Fr. 2'260.25 par le VSLF/SEV.
7. Les honoraires du VSLF/SEV se montent à une somme totale de Fr. 12'372.75. Ils devront être pris en charge, à raison de Fr. 9'279.55, par les CFF.

Le jugement du tribunal arbitral avec les motivations du verdict peuvent être consultés sur le site du VSLF sous:

[schiedsgericht@vslf.com](mailto:schiedsgericht@vslf.com)

# Le contrôle des équipements de sécurité

Hubert Giger, président VSLF GI



## Emission «10 vor 10» sur les nouvelles directives concernant le contrôle des équipements de sécurité

L'émission d'actualités «10 vor 10» de la Télévision Suisse alémanique a fait un reportage le 16 septembre 2010 sur les nouvelles directives, requérant le contrôle des équipements de sécurité non plus avant le premier trajet, mais au cours de la journée ou même, à la fin du travail (voir [www.vslf.com/514](http://www.vslf.com/514)).

Le jour d'après, le conseiller national Max Binder, président de la Commission parlementaire des transports du Conseil national, s'est exprimé à la télévision à ce sujet, expliquant qu'il soutenait la revendication des mécaniciens de loc qui demandent de procéder aux vérifications à la première prise de service.

Les CFF ont ensuite invité le LPV et le VSLF à un entretien. Ils leur ont signifié que les questions de sécurité n'avaient pas leur place dans les médias et que le devoir de loyauté des employés leur enjoignait de soutenir l'entreprise.

Les CFF ont signalé les bureaux d'annonce internes suivants comme responsables - également pour ce qui concerne la sécurité:

1. L'interlocuteur correct est toujours la/le supérieur direct
2. S'il n'est pas possible de se faire entendre, on peut informer le prochain supérieur.
3. Pour les sujets particuliers (comme par ex. les questions de sécurité) d'autres bureaux internes des CFF sont à disposition.
4. Dans leur fonction de partenaires sociaux, les syndicats du personnel ont, de plus, la possibilité de présenter leurs sujets aux responsables HR ad hoc. Les syndicats ont été informés en détail à ce sujet.
5. Dans le pire des cas, il existe aux CFF un médiateur responsable pour tous les problèmes qui ne peuvent pas être traités en suivant la ligne hiérarchique directe.

VSLF et LPV ont communiqué leur point de vue sur la question aux CFF, par écrit:

1. La présence dans les médias mentionnée plus haut s'est faite dans le cadre de la fonction de président / président central des syndicats respectifs.
2. VSLF et LPV sont toujours d'avis que de par les nouvelles directives avec l'exploitation multipliée des objectifs de l'OFT, les CFF amoindrissent la sécurité

des chemins de fer, jusqu'à la limite du possible. La raison s'explique uniquement par une tentative d'économie de l'ordre de quelques minutes sur le temps de travail. Le VSLF et le LPV continueront à défendre cette position, que ce soit au sein des CFF ou publiquement.

3. Le principe de loyauté selon chiffre 35 du CCT des CFF ainsi que l'article 321a du code des obligations ne sont pas transgressés.
4. Nous avons pris acte de la question des bureaux d'annonce internes. Nous les utiliserons en conséquence et le communiquerons également ainsi.
5. Dans ce cas concret, nous considérons l'appel fait aux employées et aux employés de ne pas se plier aux ordres concernant une directive de l'entreprise, comme allant de notre devoir afin de garantir la sécurité ferroviaire et de nous acquitter de l'objectif des CFF «pas d'économies aux dépens de la sécurité».
6. Nous constatons que dans différents cas, des annonces relatives à la sécurité ferroviaire n'ont pas été prises en compte ou réalisées par les CFF.
7. Nous constatons que diverses procédures relatives à la sécurité ferroviaire présentent des lacunes et mettent, de ce fait, l'entreprise en danger.
8. Nous demandons officiellement aux CFF d'appliquer la vérification des équipements de sécurité dans le respect des documents P 20004921 (P 2000851) et form. CFF 952-50-15, et de retirer les directives contraires.

Conséquences pour le VSLF selon l'entretien avec les CFF:

1. Les rapports par écrit doivent être faits via ESI ou remis directement au supérieur hiérarchique. Une copie doit être gardée et une autre remise au VSLF: [rm@vslf.com](mailto:rm@vslf.com)
2. Il est de la responsabilité de la/du supérieur d'informer les bureaux adéquats au sein des CFF et de vérifier que les questions litigieuses soient traitées.
3. Si la/le supérieur est informé par écrit, on considère que l'entreprise est informée, et donc responsable.
4. Les annonces générales concernant des questions de sécurité, telles que le manque de formation des jeunes mécaniciens et mécaniciennes de loc, les problèmes de compétence, le mauvais état des voies, les directives pas claires, etc., sont à annoncer par écrit au supérieur hiérarchique. ■

CFF 19/2010



Markus Jordi, chef HR, à propos de questions abordées à l'extérieur

L'AVIS DU CHEF

## Priorité à la sécurité

La sécurité est synonyme d'assurance. L'assurance que les personnes et les marchandises seront acheminées à bon port. L'assurance que le personnel pourra effectuer son travail en toute sécurité. Tout cela est précieux. C'est pourquoi la sécurité de notre clientèle, de nos collaborateurs et de l'environnement est une priorité absolue et un objectif central des CFF. Des milliers de collaborateurs y travaillent sans relâche.

Afin de garantir notre haut standard de sécurité, nous devons avoir l'assurance que les collaborateurs signalent immédiatement (ou éliminent) tout comportement dangereux et toute situation dangereuse. Nous devons avoir l'assurance que les supérieurs prendront ces informations au sérieux et qu'ils mettront tout en oeuvre pour combler ces lacunes. Le fait de ne plus traiter exclusivement en interne les questions de sécurité, mais de les divulguer à l'extérieur, va à l'encontre de tous les efforts que nous déployons en matière de sécurité, sème le doute dans l'esprit de notre clientèle et réduit à néant l'engagement dont fait preuve de notre personnel.

Jusqu'à présent, les syndicats partageaient ce point de vue. Je sais que nos mécaniciens sont extrêmement fiables et orientés sécurité. Ils le démontrent chaque jour. J'aimerais que leurs responsables syndicaux tirent avec nous à la même corde et abordent les problèmes de sécurité éventuels d'abord en interne. La sécurité ne doit pas être instrumentalisée pour servir la politique des syndicats. Ce serait remettre en question la confiance de 28 000 collaborateurs et de près d'un million de voyageurs chaque jour.

Sur Intranet CFF GI

## Trop de relâchement quant aux questions de sécurité?

*Rudolf Eichenberger, journal des CFF:* La télévision suisse critique le relâchement des dispositions concernant la vérification journalière de la sécurité. Mettent-ils plus d'importance sur l'horaire que sur la sécurité?

*Andreas Rufener, management de la sécurité, Operating CFF Voyageurs:* Non, les CFF ne font pas de compromis avec les questions de sécurité. Il n'y a pas non plus de relâchement dans les dispositions; nous effectuons toujours les mêmes contrôles. La seule différence concerne le moment désigné pour effectuer les contrôles journaliers, c'est-à-dire non plus obligatoirement lors de la première mise en service de la cabine. Les freins, les instruments et les témoins lumineux sont contrôlés avant chaque départ.

## Pourquoi cette directive?

Du fait de la séparation des unités multiples et de trains navettes, plus particulièrement lors du décrochage de modules, on trouve en tête de train des cabines non contrôlées, et ceci même durant la journée. Comme cette séparation se fait lors d'un arrêt, ces vérifications entraînaient continuellement des retards. Depuis l'introduction du S-Bahn de Zurich, il est devenu habituel d'effectuer les vérifications des équipements de sécurité plus tard. Maintenant, nous fonctionnons de la sorte sur tout le réseau de chemin de fer, qui est le plus dense du monde.

## Cette pratique est-elle couverte par l'inspection?

Les exigences de l'OFT sont claires: au moins une vérification quotidienne de sécurité selon les directives de l'entreprise de trafic ferroviaire. La directive actuelle précise cette disposition.

# Contrôle de sécurité

Peter Fehr, Inspecteur de dépôt de Zurich à la retraite IS

Monsieur Giger

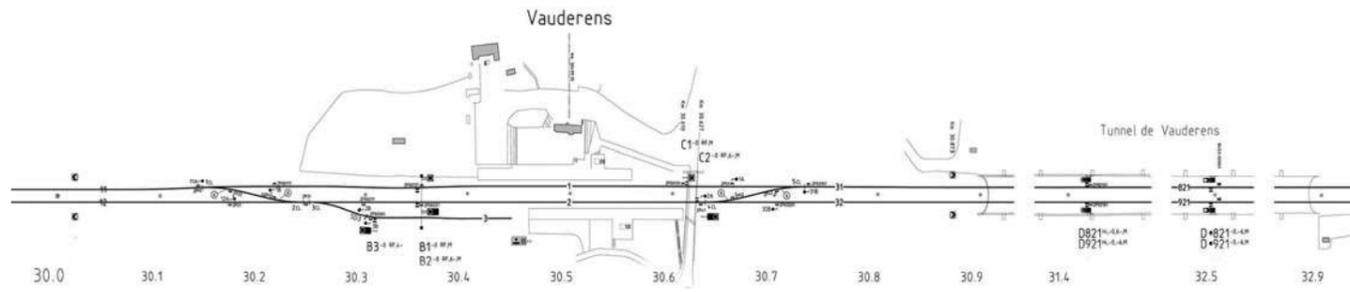
Je viens de voir à la télévision, au cours de l'émission «10 vor 10» sur DRS, un exposé sur une nouvelle directive des CFF qui requière d'effectuer les essais des dispositifs de sécurité des véhicules au cours de la journée et non plus comme auparavant, à savoir avant la première prestation journalière. Selon ma façon de voir les choses - qui est peut-être dépassée - cette directive n'est pas logique. Certaines de ces vérifications ne peuvent de toute façon être faites qu'à l'arrêt, par exemple la vérification de l'appareil d'arrêt automatique ou la vérification du ZUB, et depuis peu également de l'ETCS. Quelques-unes doivent depuis toujours être réalisées pendant le trajet, comme la marche lente de l'appareil de sécurité pour les locs plus anciennes, l'avertissement de l'appareil d'arrêt automatique, ou le test d'efficacité des freins.

De plus, à quel moment et à quel endroit les vérifications doivent-elles être «rattrapées»? La question se pose. Je pense tout particulièrement aux temps restreints dans les gares de rebroussement et les gares en cul-de-sac et aux temps de travail réduits lors des changements de personnel de loc. Ou alors dans les halls de gare, avec tous les déclenchements du disjoncteur principal et la vidange de la conduite générale qui s'ensuit, faite par l'accélérateur de vidange? Quel est le génie qui a lancé cette directive, et pour quelle raison? Je suppose, contrairement à ce qu'a dit l'attaché de presse des CFF, que cette raison tient uniquement au fait de rogner quelques minutes sur la préparation du mécanicien de loc lors de la première mise en service journalière. Le contrôle des équipements de sécurité - ceci contrairement aux dires de l'attaché de presse des CFF également - n'a rien à voir avec la circulation ponctuelle des trains. Mais bien sûr, il faut concéder au personnel de loc le temps nécessaire aux vérifications. Ou alors y a-t-il d'autres raisons, plus plausibles ou plus solides? Dans l'aviation, les contrôles se font avant le départ. Et c'était également le cas aux chemins de fer jusqu'à présent, ceci étant reconnu comme correct. La comparaison avec l'aviation faite par le présentateur de la DRS est donc tout à fait exacte. Quoi qu'il en soit, je soutiens votre déclaration (et également celle du président du LPV) arguant que cette directive devrait être retirée.

Salutations cordiales  
Peter Fehr

# Dépassement massif de la limite de vitesse par un Intercity à Vauderens (FR)

Hubert Giger, président VSLF GI



Cet été, un Intercity roulant de Zurich à Genève a passé la courbe à la fin de la gare de Vauderens à une vitesse très au-delà de la limite (vitesse de pleine voie 140 km/h, vitesse de sortie 95 km/h, vitesse de pleine voie après Vauderens 85 km/h). L'entrée en gare dans cette direction était bien supervisée par le ZUB, mais la balise était mal programmée, ce qui fait que le système ZUB n'a pas pu empêcher cet excès de vitesse massif.

Nous disposons d'une annonce de mécanicien de loc écrite, datée du 9 décembre 2005, exigeant une surveillance par le ZUB. Dans la réponse d'Infrastructure CFF, il a été expliqué que l'équipement avec ZUB était prévu pour fin 2006 / début 2007. Une annonce de mécanicien de loc écrite, datée du 5 juillet 2008, dénonce la mauvaise programmation du ZUB et précise que les 95/85 km/h ne sont pas surveillés. Une autre annonce de mécanicien de loc d'octobre 2009 critique les mêmes faits. Une nouvelle programmation du ZUB a été prévue en 6 semaines.

À l'occasion du processus d'amélioration continue, Berne, Interlaken Est, Fribourg du 23 avril 2009, la surveillance déficiente de la gare de Vauderens a été thématisée par les mécaniciens de loc:

«Les membres proposent de surveiller le seuil de vitesse de 140 km/h à 95 km/h de Vauderens avec le ZUB. Cette situation est estimée dangereuse, il faut prendre en considération le fait que le seuil de vitesse passe de 140 km/h à 95 km/h. À la Deutsche Bahn, à la ÖBB ou à la SNCF, par exemple, de tels seuils de vitesse sont en principe surveillés par des systèmes de sécurité adéquats».

Les CFF sont d'avis que le ZUB est correctement «réglé» et que les mécaniciens de loc devraient cesser de remuer de l'air à ce sujet.

(Une partie des annonces de mécanicien nous a été mise gracieusement à disposition par le LPV).

À la mi-août 2010, ça y est: un mois à peine après la catastrophe du Matterhorn Gotthard Bahn MGB, qui s'était soldée par un

mort et quarante blessés, un Intercity est entré dans le virage de la gare de Vauderens à 140 km/h au lieu de 95 km/h. C'est un véritable coup de chance que le train n'ait pas déraillé. Les présidents du LPV et du VSLF étaient assis dans le train, sinon l'incident n'aurait peut-être même pas été rapporté à la direction du groupe.

Il est peut-être temps qu'une certaine culture de la sécurité soit revivifiée du haut de l'entreprise et remise à un niveau correspondant aux standards d'une entreprise de chemins de fer européenne. Les personnes incriminées sont connues depuis des années.

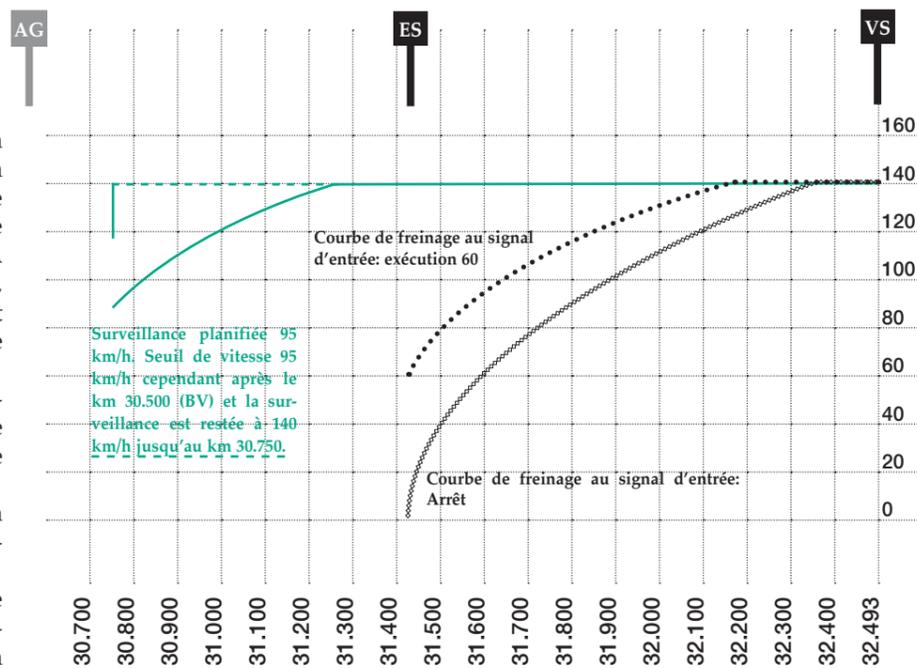
À l'heure actuelle, cette culture consistant à ne pas prendre les annonces de mécanicien au sérieux est devenue une réalité et démontre explicitement la véritable «culture de la sécurité». Ceci fait preuve d'un incroyable mépris envers un groupe pro-

fessionnel qui, quotidiennement, a une fonction clé vis-à-vis de la sécurité dans une entreprise de chemins de fer.

Au bénéfice du mécanicien de loc de l'Intercity, il faut signaler qu'il s'est probablement levé à 3 heures du matin pour débiter son tour à 4 heures 20. À 14 heures 20 environ, soit 10 heures après le début de son travail, l'attention lui a visiblement fait défaut pour un petit moment. Des tours humains et décents ne sont pas un luxe concédé aux mécaniciens de loc par les entreprises de chemin de fer, mais véritablement un facteur de sécurité d'importance. Les indices de charge continuellement mis en avant par les CFF devraient être pratiqués de manière conséquente lors de tous les tours de service – également pour les changements de tours et les mécaniciens de loc de réserve.

EuroZUB-P44  
ZUBTEL

VÖV UTP  
Verband öffentlicher Verkehr  
Union des transports publics  
Unione dei trasporti pubblici



# ZUB

La commission technique VSLF GI

## ZUB – D'un équipement de sécurité à un système de surveillance

Suite à un accident qui s'est déroulé à Zürich-Oerlikon le 8 août 1992 et qui avait provoqué le décès d'une personne, le ZUB a été installé puis mis en service progressivement dans toute la Suisse. Jusqu'à sa complète installation sur tous les véhicules, on a même procédé durant une certaine période à la conduite à deux agents dans le noyau du réseau du S-Bahn zurichois! Depuis ce moment, le ZUB a été installé systématiquement dans toutes les zones dangereuses du réseau et quasiment tous les véhicules moteurs du réseau à voie normale de Suisse ont été équipés.

Nous nous rappelons encore parfaitement que lors de l'introduction du ZUB, on nous avait promis juré qu'il ne serait jamais un instrument de surveillance du mécanicien et qu'il devait servir uniquement à la surveillance de la marche du train.

Les CFF, CFF Cargo, Thurbo et d'autres compagnies de chemin de fer demandent depuis longtemps à leurs mécaniciens que ceux-ci annoncent systématiquement et spontanément le fonctionnement et le déclenchement du freinage d'urgence qui en découle, même dans les cas ne relevant pas de la sécurité. Chez CFF Cargo, Thurbo ainsi que dans d'autres compagnies, les annonces soumises sont reprises dans les évaluations du personnel et sont donc déterminantes pour le calcul du salaire.

Le fait que les compagnies ferroviaires évaluent la pratique de conduite des mécaniciens est juste et relève de leur bon droit, voire même de leur devoir. Mais de là à utiliser uniquement les données du ZUB relève de l'inconséquence et d'un manque de professionnalisme et ceci pour deux raisons. D'une part le ZUB est monté sur un seul canal et ne travaille donc pas avec la même sécurité que la signalisation. D'autre part, la portion du parcours surveillé avant le point dangereux n'est que partielle. En outre, le mécanicien doit annoncer lui-même à l'ETF où les données peuvent être recherchées...

Si les chemins de fer désiraient effectuer un contrôle conséquent de la manière de conduire de leurs mécaniciens, il y aurait lieu de prendre en considération tous les freinages ayant pour conséquence un abaissement de la pression de la conduite générale de plus de 2 bars car de pareils freinages ne sont pas effectués sans raison et n'ont pas lieu d'être dans la conduite normale d'un train (La SNCF utilise cette procédure systématiquement).

# Sécurité aux CFF trafic voyageurs

Kay Rudolf, secrétaire VSLF GI



Lors du dernier changement d'horaire (13.12.2009), les trains des catégories R135 et R150 ont été portés à 160 km/h dans LEA (Lokführer Elektronik Assistent) pour le tronçon Landquart - Coire. Le RADN sous format papier prévoit cependant une vitesse de 140 km/h. CFF P a réagi de la manière suivante à une annonce ESI:

Le CLP de Sargans a envoyé un SMS à ses mécaniciens des dépôts de Ziegelbrücke, Sargans et Coire le 15 décembre afin d'attirer leur attention sur cette erreur. Cependant, à aucun moment CFF Infrastructure n'a édicté de formulaire d'ordre afin d'imposer une réduction de vitesse selon PCT aux mécaniciens de locomotives parcourant ce tronçon et susceptibles d'être concernés.

Le 17 décembre, la vitesse du LEA était à nouveau conforme à la vitesse prévue par le RADN. Il a donc été possible que le 16 décembre, un mécanicien ayant effectué sa mise à jour à la maison dispose jusqu'au 19 décembre des mauvaises vitesses, date à laquelle son LEA aura à nouveau été mis à jour avec la vitesse effective! Depuis le changement d'horaire, cela représente 6 jours de circulation avec les vitesses erronées dans LEA!

Peu après Nouvel-An, le 4 janvier 2010 pour être précis, Management de la Sécurité Trafic voyageurs (P-OP-RSQ) a envoyé à mon supérieur un E-mail contenant cette réponse: «ce cas va être étudié afin que pareille

Chaque mécanicien doit déterminer lui-même s'il doit annoncer le fonctionnement du ZUB accompagné d'un freinage d'urgence. Les chemins de fer ne peuvent pas porter d'accusation à l'encontre d'un mécanicien en se basant uniquement sur des données ZUB; s'ils veulent être conséquents, ils sont tenus d'étudier et de contrôler l'ensemble de la prestation. Toute autre démarche ne serait que du travail d'amateur et correspondrait à un processus sans concept et largement lacunaire.

faute ne se reproduise plus».

Cependant on pouvait aussi y lire: «Infrastructure ne remet pas de formulaire d'ordre dans ce cas car les données RADN sont correctes et seules les données LEA ont été corrompues. Le LEA est sous la responsabilité de CFF P et Cargo. Dans le cadre de l'étude de ce cas, nous allons aussi étudier les moyens d'avertir le personnel des locomotives dans le cas d'erreurs LEA».

Un peu plus tard nous avons appris par d'autres sources que les données erronées concernant les vitesses devaient être consécutives à un «plantage» du serveur qui se serait produit le 7 décembre.

Tout cela est bien égal, des erreurs peuvent survenir. La question est de savoir comment il faut agir, après la constatation d'un pareil événement, afin que la sécurité continue à être garantie. Nous parlons ici d'une différence au niveau des vitesses de 20 km/h!

Nous n'avons pas encore reçu de réponse à un E-mail envoyé le 20 mai à P-OP-RSQ, afin d'en savoir un peu plus sur l'avancement de l'étude de ce cas.

Après avoir effectué une deuxième tentative le 6 juillet, nous avons reçu cet e-mail le jour suivant: «l'information aux mécaniciens se fait de manière générale par une annonce LEA, en cas de danger le Helpdesk Matériel roulant se charge d'informer les mécaniciens. Notre intention était de présenter d'abord cette procédure via «Info Operanding», et nous avons décidé ensuite de ne pas faire de publicité pour de pareilles erreurs».

Cette information est inutilisable car nous devons nous poser la question de savoir si par hasard, en lieu et place de l'opérateur du trafic ferroviaire, le helpdesk ne serait pas aussi compétent pour effectuer d'autres tâches de circulation. Après envoi de la totalité des échanges de message à la commission du personnel P le 14 juillet, en vue de son étude approfondie, nous n'avons pas reçu de réponse jusqu'à fin septembre. Dans les faits: existe-t-il des processus lors de l'existence de problèmes dans LEA? Il est clair que dans pareil cas la sécurité n'est pas mise en danger et la gestion du cas est volontiers déléguée à une division qui n'est pas compétente en la matière uniquement pour des questions de coût.

En outre, le 15 mars nous avons découvert une nouvelle différence de vitesse dans LEA par rapport au RADN: Zürich PB - Z Aussersihl 80 km/h, Z Aussersihl-Kollerwiese 60 km/h au lieu de 80 km/h. Aucune réponse jusqu'à aujourd'hui!



Mesdames, Messieurs,

Le 2 septembre, le SEV, le VSLF et transfair ont été informés que le personnel des locomotives allait subir une séparation entre les prestations du trafic régional (TR) et le trafic «longues distances» (TL). Concrètement, nous avons assisté à la présentation du projet «stratégie ZF». Parallèlement, ZF a décrit le projet comme «essentiel» selon la ligne directrice Z174.1 «Fil rouge sur l'information et la consultation des représentants du personnel lors de réorganisations essentielles», chiffre 2. Dans les délais, nous vous avons signalé le 8 septembre 2010 que nous considérons aussi le projet «stratégie ZF» comme de la plus haute importance. A l'occasion de cette séance, nous vous avons présenté nos représentants. Il s'agit de: Jürg Hurni, SEV; Rinaldo Zobebe, LPV; Marjan Klatt, LPV; Hubert Giger VSLF; Daniel Ruf, VSLF et Hans Bortis, transfair

Nous avons donc organisé la phase de consultation du 11 septembre au 11 octobre 2010. Le délai pour nous rendre réponse a été fixé au 18 octobre 2010. Nous avons en outre pris note du fait que vous aviez prévu une plage horaire d'une heure durant le déroulement de la séance du 25 octobre à cet effet, ensuite de quoi, le responsable P a.i, Urs Schlegel s'entretenait en personne avec le responsable OP, Thomas Brandt, au sujet de la stratégie à suivre. Par la suite, 3 séances ont été planifiées les 17 et 28 septembre ainsi que le 5 octobre afin d'éclaircir les questions restées sans réponses. Nous vous soumettons ci-dessous notre position concernant les profils d'engagement modifiés des dépôts de Winterthur, Rapperswil, Ziegelbrücke et Zug:

## Nos constatations:

Dans le cadre des 3 réunions annoncées, nous avons abordé diverses questions qui n'ont partiellement pas reçu de réponse. De notre point de vue il aurait été de la plus

grande importance que les CFF placent ces questions en priorité et leur trouvent une solution. Un Businessplan avec tous les risques et les chances de réussite ne semble pas exister. La stratégie se base principalement sur un report de la formation dans le trafic longues distances et sur la création de prestations «naturelles» axées sur une seule ligne. La qualité de la production ne doit en aucun cas se dégrader. Le but serait plutôt de parvenir à une amélioration de la solution. Ce n'est qu'en fournissant des prestations de grande qualité que nous serons en mesure de faire pression sur les coûts et que nous pourrions consolider l'offre. Nous sommes d'avis que la nouvelle stratégie ZF n'est pas à même de remplir ces conditions.

## Dépôt Zürich-Altstetten

On n'est pas encore en mesure de chiffrer les frais de l'ensemble de l'infrastructure engendrés par l'ouverture du dépôt de Zürich Altstetten. Cependant, les frais liés à l'existence du dépôt de Zürich HB continuent à exister, ce qui ne permet pas de dire si les économies qui avaient été planifiées sont effectivement réalisables et pose la question de la rentabilité commerciale du projet ainsi que de ses coûts de mise en œuvre. Cette question reste sans réponse. Du point de vue de la rentabilité commerciale, il est inconcevable de penser que des économies puissent être imputées à cette stratégie en gardant deux dépôts actifs dans un rayon de 5 kilomètres.

## Formation

Selon les données des CFF, le module de formation «longues distances» doit durer sept semaines et coûter 33'000 CHF. Le détail de ces coûts ne nous est pas connu, puisqu'on n'a jamais cherché à nous donner une réponse à ce sujet. Le salaire de la personne à instruire n'entre quasiment pas en ligne de compte durant ces 7 semaines. La grande part est représentée par les cours

sur les véhicules et pour les jours de théorie supplémentaires. Comme la formation est dispensée par Login et que les formateurs sont au bénéfice d'un contrat à temps partiel auprès des CFF, on est en droit de se demander si ses prestations ne sont pas payées trop cher dans ce cas. Pourquoi ne dispense-t-on pas ces modules nous-mêmes? Les coûts pourraient être ramenés dans des proportions convenables et la formation serait adaptée aux exigences des CFF. De plus on ne serait plus dépendant des disponibilités de Login. Il est vraisemblable que dans le cadre de la formation de base, le recours aux prestations Login est justifié. Cela semble être moins le cas quand il s'agit de la formation complémentaire sur les véhicules des CFF spécifiques au trafic régional ou au trafic «longues distances».

Le savoir-faire des CFF se perd et les dépendances par rapport à l'extérieur augmentent.

Si les processus changent sur les véhicules, il est possible de réagir plus vite et il n'est pas nécessaire de convoquer le personnel concerné avec des cartons d'invitation en 4 couleurs. Comme les effectifs sont sans cesse variables, il serait possible – dans le cas d'un sureffectif - de convoquer des mécaniciens pour un cours sur les véhicules moteurs dans un délai raisonnable, sans avoir à subir un temps de mise en place exagéré et à moindre frais. Au lieu de chercher à faire des économies sur les modules et sur la formation des véhicules moteurs, la solution serait de chercher à optimiser dans un premier temps la formation dans son ensemble.

Pourquoi avons-nous délocalisé la formation alors qu'elle serait meilleure et moins onéreuse chez nous? Le potentiel réside ici indubitablement dans l'optimisation de la formation et non dans la renonciation. Cet état de fait est encore plus flagrant lors des journées d'instruction annuelles ou aucun

contrôle n'est tenu de qui a effectué quoi. Ces actes manqués nous posent alors quelques questions.

Dans le cas d'aspirants en formation, on peut trouver un certain sens à introduire une formation étagée. Il est important que les apprenants puissent appliquer progressivement la matière acquise et la consolider. Ce processus ne devrait être utilisé que dans le cadre d'une formation de base. Auparavant, les mécaniciens en formation étaient engagés de manière productive en fonction de leur niveau de formation. Les qualités de chacun pouvaient mieux être observées. Si un aspirant ne devait pas remplir les exigences des CFF ou que le potentiel à remplir les futures tâches venait à manquer (engagement dans le trafic mixte), il était toujours possible d'intervenir à temps pour corriger le tir. Des contrats de travail limités en raison de lacunes en fin de formation deviendraient superflus. L'incidence sur les coûts serait conséquente au cas où le mécanicien se trouverait en situation d'échec.

## Abandon de trafic «longues distances» dans 4 dépôts

La motivation est un point important permettant au personnel de s'identifier aux CFF et au produit. Cela n'est possible qu'à la condition que le contenu du travail corresponde au personnel de sorte que ses capacités soient sollicitées et utilisées pleinement. La suppression du trafic longue distance des 4 emplacements que sont Winterthur, Rapperswil, Ziegelbrücke et Zug ne permet plus d'atteindre cet objectif. Le personnel a apprécié la formation dans le trafic des longues distances et s'engage quotidiennement avec le plus grand professionnalisme. Le décompte des frais de formation pour l'ensemble de ce personnel se chiffrerait aux coûts d'aujourd'hui à CHF 7'986'000 (242 collaborateurs à CHF 33'000). Afin de ne pas perdre ces formations, les collaborateurs pourraient être obligés de déménager dans des dépôts du trafic «longues distances». Les dépôts de Zürich et de Lucerne seraient les premiers concernés et les plus vraisemblables. Comme ces deux dépôts sont déjà touchés par des changements (Lucerne-West par le BLS et Zürich-Altstetten comme nouveau dépôt) et qu'un nombre limité de places serait créé, les probabilités de se voir proposer une mutation vers un de ces deux dépôts est très faible. Chaque mutation vers un autre dépôt engendre des frais de formation supplémentaires sur les véhicules et sur la nouvelle ligne NBS. Ces coûts ne seraient pas engendrés si la nouvelle stratégie n'existait pas. Il est évident qu'un engagement plus efficace du personnel est à souhaiter et les modifications qui en découlent sur le trafic longues distances

doit être planifié avec attention. Dans le cas des 4 dépôts ici concernés, ce changement est possible. Une comparaison avec d'autres régions dans lesquelles des dépôts du service régional pur existent déjà nous semble être une vision à court terme. La région de Zürich est la région la plus forte de Suisse du point de vue commercial, les possibilités de choix professionnelles sont variées, ce qui rend plus difficile un recrutement de nouveau personnel. Il ne faut pas perdre de vue aussi la concurrence engendrée en Suisse orientale par les compagnies SOB et Thurbo. Ces deux entreprises sont actives dans le trafic régional et peuvent parfois offrir des possibilités d'engagement plus attractives. Les conditions de travail sont certes comparables mais les structures des 2 entreprises sont plus familières et plus contrôlables. Comme la stratégie ne prévoit pas de perspectives claires, un emploi potentiel dans le trafic longues distances ne constitue plus un argument pour un déplacement en direction des CFF. Est-ce que cet avantage doit nous contraindre à laisser la main à nos concurrents?

## Groupe du trafic régional dans les dépôts effectuant du trafic «longues distances»

L'introduction de groupes du service régional dans des dépôts effectuant des prestations longue distance permet de reporter les frais de formation de quelques années. Cette stratégie n'a pas d'avenir et, de plus, elle ne correspond pas aux exigences. Une production économique du point de vue financier ne peut se faire que par le biais d'une planification du personnel dont la flexibilité est grande. Les différents niveaux de formation rendent cette planification plus difficile. Avec un personnel complètement instruit, les prestations peuvent être conçues de telle manière qu'aucune pause inutile et démesurée ne doive être prévue à l'intérieur du tour, afin de rendre le mécanicien à nouveau compatible avec le concept. La mise sur pied de grosses manifestations exigent tout particulièrement un personnel de la plus haute flexibilité en matière de connaissance des lignes et des véhicules. Si les mécaniciens à disposition ne sont pas capables d'effectuer les prestations prévues, il y a alors lieu d'aller chercher d'autres mécaniciens dans les services alors que le nombre de mécaniciens à disposition aurait certainement suffi.

Ce fait existe déjà aujourd'hui dans les groupes spéciaux. Le personnel des locomotives jeune, flexible du point de vue du lieu de service est déjà engagé dans le trafic régional. Les mécaniciens les plus anciens sont contraints d'effectuer les prestations de réserve. Les jeunes mécaniciens ont plus tendance à quitter les CFF après une brève période. La Stratégie ZF n'a jamais tenu compte de frais plus élevés liés à

une plus grande fluctuation du personnel. Lors de situations de manque de personnel, une des conditions essentielles au maintien de l'ensemble des prestations est que les dépôts puissent se soutenir mutuellement en échangeant des prestations. En fonction de la liste de rang, ces prestations ont toujours été effectuées par les jeunes conducteurs. La variété serait préservée et les frais plus bas puisque, la plupart du temps, ces collaborateurs sont situés dans les segments les plus bas de la plage salariale. Les courses haut-le-pied seraient donc aussi moins chères. Par le transfert prévu par les CFF et la concentration de la formation dans les petits dépôts, on renonce à certains avantages qui auraient pu nous être utiles auparavant. Les formations dans les grands dépôts ont l'avantage de pouvoir à toutes les possibilités d'engagement et de fournir des niveaux de formation supérieurs. Les lacunes n'apparaissent aujourd'hui que lorsque les mécaniciens changent d'emplacement, que ce soit dans la manœuvre avec des locomotives et compositions ou dans la desservance des locomotives à graduateur. La routine se cantonne à la conduite de trains navettes du service régional équipés de la vitesse affichée. La garantie de la qualité n'est plus assurée.

## Répartition des prestations naturelles et tours constitués d'une seule ligne

Une nouvelle répartition des prestations naturelles peut avoir une importance capitale mais peut aussi engendrer des risques conséquents. Par le biais de cette stratégie, le trafic normal des CFF peut être garanti en toute sécurité. Cela se complique au niveau de l'entreprise en présence de dérangements, que ce soit au niveau des véhicules ou au niveau de l'infrastructure. La conduite de l'exploitation dispose de plus de cent check-lists spécifiques qui peuvent être employées lors de dérangements. Lors d'interruptions de lignes, les trains doivent parfois être détournés et des lignes n'appartenant pas forcément aux prestations naturelles doivent être alors parcourues. Comme dans ce cas, de nombreuses contraintes sont déjà présentes, le personnel des locomotives doit pouvoir réagir de manière flexible et ne pas devenir une des composantes du problème. On doit pouvoir compter sur le fait que la ligne peut être parcourue en toute sécurité, certitude qui est de toute façon acquise lorsque la ligne est régulièrement parcourue par le mécanicien concerné. Des check-lists de perturbation n'ont pas de sens si elles ne peuvent pas être utilisées. Les interruptions de lignes apportent toujours avec elles leur lot de désagréments. Une partie des mécaniciens ne peut donc pas être remplacée lors de coupures de lignes. Par con-

tre une autre partie de ces collègues ne peut plus dans ce cas assurer ses prestations et devrait pouvoir être utilisée pour assurer d'autres tours.

C'est justement dans cette situation que le bureau du mouvement devrait pouvoir compter sur du personnel flexible. Il suffirait dans ce cas de se concentrer sur les prestations spéciales et il n'y aurait pas à devoir évaluer les connaissances de chacun afin de voir s'il est à même d'effectuer la prestation de remplacement qu'on lui propose. Des prestations avec une seule ligne peuvent avoir un sens. Il est clair que des tours plus productifs peuvent être élaborés par de tels moyens. Par contre, il ne faudrait pas qu'après la pause, la même ligne soit à nouveau parcourue (note du traducteur: cela fait déjà une prestation avec 2 lignes). Au niveau de la productivité de l'agent cela n'apporte aucun avantage. Comment évaluer la monotonie de la prestation et l'effet sur la concentration du mécanicien. Dans tous les cas cela n'est pas souhaitable. La motivation baisse et le plaisir au travail en souffre. La perception personnelle du produit devient franchement négative. Les conditions liées aux exigences en matière de qualité deviennent de plus en plus difficiles pour l'ensemble de l'entreprise.

La création de tours monotones n'apporte aucun avantage au niveau de la qualité, bien au contraire. Si la mise en place de la stratégie devait démontrer qu'on s'est trompé, il deviendrait alors difficile de

revenir à la situation actuelle. Pour résorber le déficit en matière de formation, il faudrait déployer des ressources disproportionnées.

#### Influence sur le mécanicien

La Stratégie ZF a une énorme influence sur le personnel des locomotives et sur la production. Equilibrer les sous-effectifs, motiver les collaborateurs, renoncer à des jours de congé, effectuer des tours monotones et ennuyeux devient de plus en plus lourd. La répartition des mécaniciens se complique dès que les prestations ne peuvent plus toutes être couvertes par les mécaniciens à disposition. Une répartition humaine n'est déjà partiellement plus réalisable actuellement. Cette situation pourrait encore se dégrader si l'effectif des mécaniciens à disposition devait encore se réduire. Cette charge ne fait que progresser et il se peut que la morbidité progresse. La problématique des fins de semaines augmente à vue d'œil. Pendant que, dans le trafic régional, les trains d'abonnés, les ajouts et retraits de renforts sont supprimés, le trafic sur les longues distances voit apparaître des trains supplémentaires. Le rapport de force ne joue plus. Les vœux du personnel deviennent difficiles à satisfaire surtout lorsque l'effectif est insuffisant. Si les demandes du personnel ne sont pas remplies, alors les mécaniciens sont plus réticents à venir en aide. Les demandes légitimes de congés et de vacances de petits dépôts posent déjà de sérieux problèmes et il paraît invraisemblable d'étendre cette problématique aux grands dépôts. Les groupes de vacances doivent impérativement être constitués de manière à ce que les listes soient constituées uniquement de personnel actif dans le trafic régional. Les avantages engendrés par le panachage des prestations disparaissent, la concentration de mécaniciens ayant des enfants en âge de scolarité au sein d'un même groupe de vacances est renforcée. La migration des jeunes mécaniciens après leurs années imposées va vers une nette progression. La morbidité aura aussi une influence négative sur les autres collaborateurs. Nous considérons cette Stratégie comme une nette dégradation des conditions de travail du personnel des locomotives, ce qui aura une influence sur la motivation, la morbidité, le départ anticipé de jeunes collègues et sur la satisfaction du personnel.

#### Dans les faits

La stratégie ZF n'est ni orientée vers l'avenir ni applicable dans sa forme actuelle. Les derniers avantages du système actuel seront définitivement réduits à néant. Nous avons une impression bizarre lorsque vous nous parlez de « Stratégie ZF » en nous proposant une solution d'avenir,

avec un personnel instruit au minimum et une perte des connaissances auprès d'un personnel déjà instruit. Jamais une entreprise n'a cherché de la sorte à diminuer sa substance vitale. Les CFF devraient tout particulièrement être intéressés par le fait et attester que seul un personnel qu'on peut engager de manière universelle est à même d'assurer le bon déroulement et à moindre frais du S-Bahn zurichois. Le prochain pas serait la délocalisation et cette pratique ne devrait surtout pas être envisagée dans l'intérêt des CFF. Car depuis le lancement du projet, ce qui représente une période d'une année, il est très décevant de penser qu'on peut encore nous répondre par des «on ne peut pas encore se prononcer», des «on doit encore étudier la chose» ou autres «il faut encore qu'on en tienne compte dans nos réflexions», sans oublier les «on vous tiendra au courant»... Cela démontre clairement qu'on n'a jamais investi le temps nécessaire pour étudier de manière sérieuse et en détail la globalité de l'aspect commercial de cette stratégie.

#### Exigences

1. Les emplacements de Winterthur, Rapperswil, Ziegelbrücke et Zoug doivent continuer à être intégrés au trafic longues distances.
2. La formation peut se donner sous forme de modules. Les syndicats sont très intéressés à contribuer par leur aide à ce que la qualité puisse être améliorée et les frais de formation mieux contenus.
3. Les CFF renonceront à former des groupes régionaux dans les dépôts du trafic «longues distances».

Nous vous remercions de bien vouloir évaluer nos considérations et de nos exigences. Nous nous tenons naturellement à votre disposition pour une justification verbale des nos reproches dans le cadre d'un entretien. Fondamentalement, nous sommes ouverts à une démarche commune avec les CFF dans le but de trouver des solutions visant à faire pression sur les coûts. Attaquons-nous ensemble à ce défi car personne ne connaît mieux que nos membres les points faibles de notre engagement quotidien et seule une solution commune avec le personnel nous fera avancer.

Avec nos cordiales salutations

Hubert Giger; président VSLF  
Daniel Ruf; VSLF  
Manuel Avallone; viceprésident SEV  
Jürg Hurni; secrétaire SEV  
Rinaldo Zobe; président LPV  
Hans Bortis; transfair

Reponse de la CFF: voir page 14

## Estime et identification aux/avec les CFF

Markus Heer; président de la section lausannoise



Markus Heer, président de la section lausannoise du VSLF, a envoyé la lettre ci-dessous à Monsieur Markus Jordi, chef des ressources humaines des CFF.

Monsieur,

Me référant aux deux sujets cités plus ci-dessus, je désire vous démontrer, à l'appui de quatre situations distinctes, le décalage qui existe entre l'estime communiquée par notre entreprise et les faits réels avec lesquels le «commun des mortels» (dans cet exemple, ce sont les mécaniciens de loc qui sont concernés) est confronté.

**Situation 1:** Le mécanicien de loc A, plus de vingt ans de service à son actif, travaillait l'année passée encore (en 2009) à 100% à la division P. En février 2010, il a commencé à travailler à 60% chez Login et a continué à la division P pour ce qui est des 40% restants.

Malgré sa contribution de 100% au bon résultat de l'année 2009, il ne reçoit, selon R140.3, que CHF 325.— au lieu de la prime de CHF 650.— qui, soit dit en passant, est de toute façon médiocre.

La logique qui récompense par CHF 650.— un nouvel arrivant (avant le 1er janvier 2010) qui n'a pas contribué au résultat d'exploitation 2009 et qui «puni» celui qui se retire, bien qu'en 2009 il ait fourni des prestations complètes, cette logique n'est pas cohérente.

L'estime s'est dissipée en cours de route et je ne pense pas que l'on puisse encore espérer toucher cet employé en lui parlant de Corporate Identity.

**Situation 2:** Le mécanicien de loc B, jeune père de famille, dix ans de service à son actif avec augmentation de salaire dans le cadre de son échelon de fonction. Il attendait avec impatience le salaire

du mois de mai avec une augmentation d'environ CHF 200.— /mois, comme les années précédentes.

En lieu et place du plaisir attendu, se furent déception et frustration qui résultèrent lorsqu'il s'aperçut que l'augmentation salariale ne se montait qu'à CHF 80.— malgré une excellente année 2009. Ce qui a allégrement conduit les hauts cadres de cette entreprise à se servir sans gêne de jolis bonus.

Confronter ensuite ces mécaniciens de loc à des termes tels que «estime» et «identité d'entreprise» passe pour une plaisanterie cynique...

**Situation 3:** Le mécanicien de loc C, 20 ans de service derrière lui et âgé de plus de 50 ans, remarque que les longues suites de tours et les tours extrêmes du matin, finissent par lui peser. En accord avec sa famille, il décide de saisir l'offre de travail à temps partiel des CFF, une mesure de prévention pour sa santé personnelle. Son objectif est d'écourter les longues successions de tours et d'équilibrer les tours extrêmes du matin avec des journées partielles de travail.

Le bénéfice pour les CFF: un employé plus en forme et en meilleure santé pour les années à venir.

Malheureusement, le management du personnel/la planification des ressources de plus en plus chaotiques, lui donnent deux à trois fois par an du fil à retordre. On lui refuse les journées partielles de travail demandées, sans autre forme de procès.

Le mécanicien de loc C se sent floué, il est le jouet d'une politique du personnel incohérente et obtuse qui fait de la promotion pour le travail à temps partiel, sans l'adaptation indispensable des ressources au changement de situation.

Ce mécanicien de loc ne veut plus entendre parler «d'estime» mot phare des CFF....

**Situation 4:** Le mécanicien de loc D est âgé de 65 ans, avec 45 années de service accompli. Il travaille à 75% depuis 10 ans, pour raisons médicales. Son projet – en tant que mécanicien de loc aux horaires très irréguliers – de prendre sa retraite bien méritée un peu plus tôt n'a pas pu se réaliser. La débâcle de la Caisse de pension des CFF a contrecarré ses plans. Il est fatigué et d'humeur dépressive et compte les jours qui lui restent jusqu'à la retraite.

Il y a 20 ans, j'ai connu ce mécanicien de loc en défenseur enthousiaste des CFF. Il adorait sa profession et racontait à qui voulait l'entendre que si c'était à refaire, il choisirait à nouveau ce métier. Mais tristement, les «nouveaux CFF» l'ont lentement mais sûrement dégoûté de la vie de cheminot. Il n'arrive plus à s'identifier à cette entreprise, qui est passée du stade de «grande famille» à celui de holding prônant l'organisation par divisions, où grands et petits «chefs» ambitieux se livrent une guerre de compétition sur le dos du petit peuple.

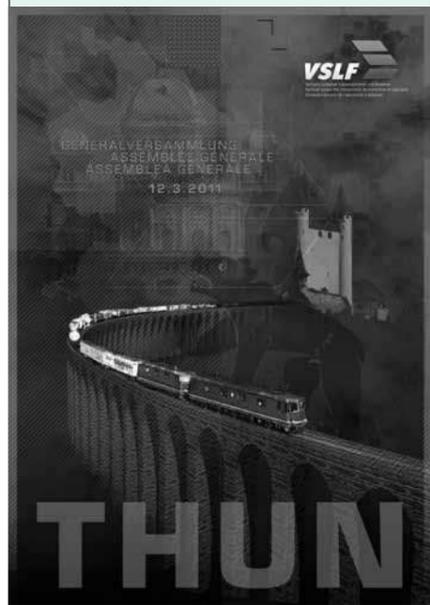
Domage... Alors qu'autrefois, nous avions la possibilité/permission de nous occuper seuls de l'exercice de notre profession et que nous vivions jour après jour qualité et collaboration, aujourd'hui, il nous faut nous coltiner journellement des brouilles administratives si nous ne voulons pas nous faire rouler dans la farine quotidiennement.

On comprend aisément que dans ces circonstances, «estime» et «identification avec l'entreprise» restent des mots creux. Quelques lignes en matière de réflexion, lancées d'en bas, là où l'on produit encore quotidiennement des kilomètres de chemin de fer pour nos clients.

Meilleures salutations.  
Markus Heer

#### Rappel

L'assemblée générale 2010 du VSLF se déroulera le **12 mars 2011** à Thoun. Gardez bien cette date en mémoire et pensez à faire, le cas échéant, une demande de congé dans les meilleurs délais.



### CFF P-OP-ZF: où dépensons-nous, ou gagnons-nous, et dans quelle mesure?

Augmentation de la productivité, concurrence croissante sur le «marché», journées de maladie accrues, mécaniciens de loc trop chers, formation et formation continue trop onéreuses, et ainsi de suite. Pour toutes ces raisons il faut réaliser encore davantage d'économies avec le personnel de loc. D'autres séparations trafic régional – longue distance, seulement la formation en trafic régional pour les nouveaux mécaniciens de loc et davantage de tours axés sur une seule ligne – donc encore plus monotone – sont pour nous tous une évidence. Selon ZF, ces mesures devraient rapporter annuellement entre 5 et 8 millions de francs. Ces chiffres semblent trop mystérieux pour pouvoir être définis plus précisément. S'agit-il de 5 ou plutôt de 8 millions de francs par année? A quel point le calcul est-il fondé quand le potentiel d'économie varie jusqu'à 40%?

Les coûts pour des formations continues ayant lieu quelques années plus tard, par exemple la formation du module grande ligne, la connaissance des lignes etc., ne sont pas compris dans ces «économies». S'agit-il alors encore de 5 à 8 millions de francs par an? La perte de flexibilité opérationnelle, par exemple en cas de panne ou lors des nombreux événements, n'est absolument pas prise en compte. Il en va de même des problèmes politiques de personnel engendrés pas la répartition alourdie des tours et par l'engagement dans les dépôts extérieurs.

Les économies putatives sont d'ores et déjà dépensées par la «multiplication» des chefs chez le personnel de loc. Chacun est à même de faire ce calcul. Quelle est la plus-value obtenue par la création de ces nouveaux postes? Le rapport coûts-avantages de cette nouvelle structure organisationnelle est discutable. Dans tous les cas de figure, c'est le personnel de loc qui paiera pour tout ça, puisque les coûts produits seront, à coup sûr, débités sur «notre compte». ■



## Anéantissement potentiel

Stephan Gut; président de la section Ostschweiz TS

Si notre service de transport a une stratégie pour la réduction des coûts de notre produit «chemin de fer», il a bien su la cacher.

Cela fait cinq ans déjà que nous ressentons les effets de Vision 2010 dont le but, à l'origine, était la création de mécaniciens de locomotive bon marché. A l'époque, cela a pu être déjoué avec succès, étant donné que les CFF ne pouvaient faire preuve d'aucune logique dans le système. Au cours des négociations du CCT et de ToCo, nous avons eu la confirmation qu'à l'avenir également, il n'y aurait pas de différence faite entre les mécaniciens de locomotive régionaux et longues distances en ce qui concernait les salaires.

Et malgré cela, nous sommes en ce moment à un tournant qui ouvre la voie au plus grand anéantissement potentiel depuis la division de P et G. Avec les prestations axées sur une seule ligne, on devrait économiser annuellement entre 5 et 8 millions de francs. Il y a à peine 4 semaines, il s'agissait encore de 2 à 5 millions de francs. Si cette «inflation des chiffres» continue, avec les économies réalisées on aura bientôt de quoi renflouer la caisse de pension. Selon ZF, prestation axée sur une seule ligne signifie le moins de changements possibles dans les trajets à effectuer et les véhicules par lieu de dépôt; plus, minimisation de la diversité des lignes par journée de travail, y compris exploitation complète de la durée de conduite maximale autorisée par la loi; plus, subdivision des groupes régionaux et de grandes lignes dans les grands dépôts ou délocalisation des prestations régionales dans les lieux de dépôt extérieurs (ZAS) nouvellement créés.

Personne ne met en doute le fait qu'avec ces mesures, de l'argent soit économisé. Pourtant, dans un système fermé, les changements de paramètres engendrent d'autres bouleversements qui peuvent mener le système à sa perte s'ils ne sont pas soigneusement calculés auparavant. Un personnel de loc bien formé est l'un de ces éléments indispensables. Une petite erreur de réflexion d'un seul mécanicien de loc peut, en 10 secondes, provoquer des coûts de douzaines de millions de francs et/ou occasionner des pertes en vies humaines. Les économies insouciantes faites en raccourcissant les formations sont minimales en comparaison aux effets négatifs qu'elles engendrent. Et même si c'est répété comme un mantra: les gestes métier accompagnés d'une politique du personnel répressive ne compensent pas les problèmes, mais les attisent d'autant plus.

Des mises en garde provenant de collaborateurs compétents de Login, PEX, CLP sont

régulièrement ignorées par ZF, étant donné qu'on ne peut pas les prouver par des chiffres et qu'elles sont donc inutilisables pour la planification à moyen terme. Ne parlons pas des facteurs «secondaires» comme la satisfaction du personnel, bien que celle-ci soit de la plus grande importance pour toute entreprise moderne, vu qu'elle cache de nombreux coûts, comme par exemple une fluctuation de personnel recrudescence – avec les coûts de formation qui en découlent – ainsi qu'un taux de maladie accru. Un personnel démotivé coûte très cher à la production. Une feuille de calcul Excel «bien ficelée» ne pourra pas couvrir ces frais. Et d'autres effets négatifs de la stratégie ZF se font sentir, comme un durcissement de la planification des vacances, la problématique croissante des week-ends pour la planification des ressources, une détérioration massive de la gestion des pannes (donc davantage de retards) ainsi qu'une diminution de l'intérêt potentiel pour notre profession; et ceci alors qu'il faudra remplacer un millier de mécaniciens de loc dans les 8 années à venir.

Il semble pour ainsi dire kafkaïen que ces spirales descendantes occasionnent des coûts croissants depuis des années, car au lieu de planifier à long terme et d'investir intelligemment, on se contente seulement de boucher les trous faits par des dettes qu'on s'est soi-même mises sur le dos. Chez le personnel de loc, sous le couvert de la compétitivité, chaque minute est contrôlée et si possible éliminée, alors qu'en même temps on nous impose une bureaucratie absurde, avec ses nouveaux chefs de filiales et ses CLP. Et pourquoi? Un meilleur encadrement? Qui est-ce qui nous encadre entre 17 heures du soir et 7 heures du matin? Qui est-ce qui nous encadre entre Noël et Nouvel-An où tout le monde fait le pont? Et pourquoi l'entreprise ne s'écroule-t-elle pas pendant ce temps? Est-ce que ZF a le droit de renchérir le chemin de fer sans autre forme de procès?

La mise au courant de Monsieur Thomas Brandt, nouveau chef P-OP – et donc chef du département ZF – est terminée. On découvrirait rapidement si, dans son domaine de compétence, il a l'intention de recourir à une stratégie durable avec un personnel de loc bien formé, motivé et toujours aussi flexible. Nous, les mécaniciens de loc, nous sommes employés sous le toit de ZF; tout ce dont la maison a besoin actuellement, c'est d'un peu de papier de verre, d'un peu de peinture et d'un petit investissement pour la base. Ou peut-être pas. Et bientôt, ce sont les vers qui prendront le dessus. Et là, il va vraiment falloir casquer. ■

## Répartition des prestations par le tri des lignes chez CFF P

Kay Rudolf; secrétaire VSLF Gl



C'est désormais une quasi-certitude, CFF P a prévu de trier les lignes par dépôts et prévoit d'introduire des prestations selon ce modèle dès le changement d'horaire. Je considère cet état de fait comme un affront envers le personnel des locomotives CFF. La division Zf joue avec la paix du travail et considère ses collaborateurs uniquement en fonction du coût qu'ils engendrent! La reconnaissance de la valeur de notre travail, évoquée à maintes reprises lors des entretiens avec les collaborateurs n'est qu'un ensemble de paroles en l'air.

Tout cela se passe dans une période agitée où la caisse de pension continue à végéter à la station des soins intensifs et cette situation engendre de manière bien compréhensible des discussions chaudes au sein du personnel. D'autres affaires en cours comme le nouveau système salarial et l'extension de la CCT entretiennent aussi ces discussions.

Une fois de plus il faudra procéder à des formations sur de nouveaux véhicules et de nouvelles lignes, ce qui aura pour conséquence de diminuer fortement, voire de supprimer le potentiel des mécaniciens à effectuer des prestations d'autres dépôts. Nous nous détournons de plus en plus d'une situation où nous sommes capables de passer d'un dépôt à l'autre afin de prêter main forte et nous nous rapprochons à pas de géant de la création de lieux de service abritant chacun une petite compagnie autonome. De plus, à l'intérieur d'un

même dépôt, le personnel des locomotives doit être séparé, ce qui aura comme conséquence qu'il ne sera plus utilisable de manière flexible. Cette situation est due au fait que la vision financière à court terme de l'entreprise prévoit de ne plus dispenser les instructions de lignes et de véhicules à tous. C'est à la portée de tous ceux qui s'y connaissent un tant soit peu en la matière de comprendre que la réduction de la taille des groupes rend impossible la gestion rationnelle du temps de travail et de la santé. Simultanément, la conduite du personnel des locomotives se trouve renforcée par le doublement du nombre des CLP, avec comme motif évoqué des explications obscures et variables en fonction du temps, ce qui a pour conséquence une explosion des coûts, sans apporter d'amélioration significative au niveau du fonctionnement. Les CFF disposeront d'une multitude de personnes occupées à étudier à grands frais chaque retard à la minute près et chargées de dessiner de beaux graphiques. Mais ils n'auront toujours ni le personnel ni l'argent pour mettre les mesures correctives en application.

La conduite du personnel CFF P transforme en outre ses filiales en 6 régions en expliquant que c'est pour se rapprocher des clients/acheteurs. Ils ne parlent pas sérieusement! Que désire le client/acheteur? Uniquement la meilleure prestation au moindre coût. Le fait que les CFF doivent introduire une filiale Zf Ostschweiz pour

le trafic régional dans cette région ne peut être considéré que comme un luxe superflu car il existe déjà une société sœur des CFF, Turbo pour ne pas la citer, qui assure les prestations du trafic régional dans cette région depuis de nombreuses années.

J'ai gardé le meilleur pour la fin. En introduisant le tri des lignes dans les prestations des dépôts, les CFF pensent pouvoir baisser les coûts de 20%. Cette fois nous ne marcherons pas dans la combine. Nous autres, mécaniciens, avons aussi le droit d'effectuer un travail varié et de disposer de services corrects.

Modèles de temps de travail, auto-affectation, Vision 2010, autant de projets pharaoniques et coûteux qui ont fini leur existence à la corbeille à papier. Cela devient réellement humiliant de voir avec quelle débauche d'énergie les différents échelons de Zf effectuent leur travail!

Le personnel des locomotives commence à en avoir assez de voir naître à Berne des projets inapplicables – naturellement élaborés pour notre bien – dont le seul but est de faire quelques francs d'économies sur le dos de la base. Le résultat final n'est qu'une destruction lente et inexorable de la substance de notre entreprise dont les coûts sont simplement reportés dans le temps.

Considérons le problème pour une fois d'un point de vue sportif. Lorsqu'une équipe de pointe n'engrange pas de résultats positifs pendant une longue période, n'est-il pas justifié de penser à changer d'entraîneur? ■

## Outils de travail

Fernando Lerch; mécanicien de loc Bâle GI

Je suis mécanicien de locomotives depuis 21 ans à Bâle. Jusqu'à présent, je ne m'étais pas intéressé à la répartition des agents. Mais je considère que maintenant la situation commence vraiment à dégénérer.

Comme cela semble être le cas pour le moment, l'effectif du dépôt de Bâle paraît plutôt être orienté vers un sureffectif que le contraire. On a à nouveau l'occasion de prendre plusieurs jours de congé. Malheureusement, il faut déplorer le fait qu'on n'a pas forcément besoin d'un jour de congé ou qu'on ne dispose pas de solde de jours à reprendre. Très souvent, la réserve n'a pas de prestation à effectuer et aucun tour ne peut lui être attribué dans les délais impartis. Cela signifie en clair que la répartition à court terme engendre une prestation de réserve quelconque. Cette prestation contient une petite prestation, un bout de réserve et le tour est joué.

La situation du moment induit un nombre élevé de prestations qui, dans la plupart des cas, n'atteignent pas les 400 minutes de temps de travail, ce qui conduit les agents à des comptes de temps fortement négatifs. Je me suis retrouvé une semaine à devoir effectuer deux de ces petits tours. J'estime que cela ne reflète ni l'estime de la valeur des agents ni de leur loyauté. Durant de nombreuses années, à l'image d'une grande partie du personnel des locomotives, j'ai accepté de faire un peu n'importe quoi en matière de prestations afin que l'entreprise puisse «tourner». Et maintenant on nous considère de manière aussi déloyale, situation que je ne trouve pas normale et qui doit être enfin dénoncée.

Je dois préciser encore que j'ai passé un accord avec mon CLP et la planification des ressources concernant mon affectation et que cet accord est valable jusqu'en mars 2011. Je suis actuellement entraîneur dans une société de handball, ce qui fait que je travaille majoritairement le matin. Dans le cadre de mon accord, j'ai dû signer que je compléterais le cas échéant mon temps de travail avec des RE car les tours du «matin tôt» comportent souvent moins de temps de travail payé que la moyenne. Je suis prêt à honorer cet engagement et j'ai déjà recouru à cette pratique. Malheureusement, ces derniers temps, j'ai perdu tout le bénéfice de cet engagement en raison de ces tours «bricolés».

La situation actuelle engendrée par ces tours artisanaux est plus qu'insatisfaisante. Et je sais de source sûre en discutant avec mes collègues que je ne suis pas le seul à être concerné. Je souhaite qu'à l'avenir nous soyons à nouveau considérés comme des hommes et non comme des outils de travail. ■

## Merci aux répartiteurs

Peter Schneider; mécanicien de loc Zurich TS

Après longtemps, mon groupe préféré était de nouveau en tournée. Je voulais absolument le voir. Comme ma famille doit régulièrement concéder d'importants sacrifices du fait de mon travail, nous avons décidé d'en profiter pour organiser un week-end prolongé. Le jour en question, je devais travailler. Je ne voulais donc courir aucun risque et j'ai proposé d'autres jours de même importance pour remplacer celui-là. Pour plus de sûreté, j'ai écrit un email au répartiteur. Je n'ai reçu aucune réponse. Puisqu'il y avait encore trois mois jusqu'au concert, j'ai supposé que mon souhait était retenu et serait saisi à l'occasion dans le système. Nous avons acheté les billets et réservé l'hôtel. Je me réjouissais follement. Et puis, un mois avant la date, horreur! J'ai remarqué que l'échange de tours n'avait pas été accepté par manque de personnel. Que faire? Appeler immédiatement le répartiteur et lui lancer des reproches au visage? Ou alors chercher moi-même un collègue qui pourrait me remplacer? J'ai décidé de commencer par la deuxième solution. Ce qui n'entraînait pas en ligne de compte, c'était de mettre une affiche dans le local de réserve en proposant un certain montant, comme cela est déjà arrivé.

J'ai écrit un email aux collègues de mon groupe avec l'adresse interne des CFF. Comme j'ai pu le constater, cela n'a pas été apprécié par tout le monde: en plus des SMS du répartiteur, on reçoit des emails des collègues... De toute façon, il n'y avait personne qui pouvait échanger son tour avec moi à si court terme. Cette histoire était bien sûr très frustrante. Mais finalement, j'ai quand même pu aller au concert avec ma famille. Une solution satisfaisante a été trouvée par un répartiteur compétent. Par la suite, il s'est avéré qu'il y avait réellement un manque de personnel, mais le nombre de mécaniciens de loc manquant était le même pour les deux dates (c'est-à-dire le jour où je désirais prendre congé et celui que je proposais en remplacement).

J'en profite pour adresser mes remerciements aux répartiteurs qui font tout leur possible pour trouver des solutions. ■



## Jours de congé refusés

Ueli Bühler; mécanicien de loc Zurich GI

### Une autre contribution à la thématique des jours de congé refusés:

Depuis de nombreuses années je suis actif dans deux organisations, sociétés dans lesquelles je prends aussi part aux activités de comités d'organisation. Afin d'avoir réellement congé ces jours décisifs, je remets mes demandes de congé suffisamment tôt. Cela n'a jamais posé de problème jusqu'à présent et j'ai toujours obtenu les congés nécessaires. Pour cette année j'ai communiqué mes dates en novembre 2009 déjà. Comme deux mois avant les dates prévues aucune donnée définitive n'était encore visible dans Piper, je me suis permis d'appeler le répartiteur par téléphone. Celui-ci m'a alors communiqué qu'il y avait lieu d'attendre les délais, selon les directives. A la fin du délai prévu avant la première manifestation, j'ai constaté que le congé prévu et indispensable ne m'avait pas été accordé. Malgré une ultime intervention de ma part, j'ai constaté que les chances d'obtenir congé étaient nulles et la manifestation a dû se dérouler sans ma participation, ce qui a engendré une débauche d'énergie et a nécessité que je fournisse un soutien téléphonique à distance.

L'expérience ne devait à aucun prix se dérouler de la même manière pour la deuxième manifestation. Je me suis activé suffisamment tôt afin d'obtenir définitivement congé. Dans un premier temps, cela ne m'a pas plus réussi. Ce n'est qu'après un passage chez le chef de filiale que le congé m'a été accordé...

Il est impensable que des demandes de congés pour des manifestations importantes et déposées plus de six mois avant ne puissent être prises en considération. Car finalement en tant que personne, on ne vit pas qu'aux chemins de fer. Mais la pratique de notre métier est parfois incompatible avec la pratique d'autres activités et la culture des contacts sociaux. ■



## Notre satisfaction est une question de sécurité!

Interview d'un jeune mécanicien de loc GI

Dieter Bachmann a étudié le droit durant quelques semestres. Il a travaillé entre autres comme serveur, puis en tant qu'assistant de rédaction au Blick et a exercé différentes fonctions chez Swisscom avant de se décider à 38 ans, après avoir fait un crochet par la Migros, de devenir mécanicien de loc. C'était il y a trois ans et demi. Entretemps, il a terminé sa formation et il est mécanicien de loc Voyageurs à Zurich, depuis un peu plus d'une année. LocoFolio a parlé avec lui de sa motivation, de ses premières expériences et de ses souhaits.

### LocoFolio: Dieter, qu'est-ce qui t'a poussé à devenir mécanicien de loc à 38 ans?

Dieter Bachmann: Vers le milieu de la trentaine, j'ai remarqué que, professionnellement parlant, je devais renoncer à trop de choses qui me tenaient à cœur. Et il me semblait que si je devenais mécanicien de loc, ce serait différent.

### Qu'est-ce qui est donc important pour toi, professionnellement?

Je suis un individualiste. J'aime avoir des directives et des objectifs clairs, que je peux ensuite atteindre par moi-même. En cours de route, je veux aussi peu de contrôle que possible, car je suis capable de me motiver et de me discipliner tout seul. J'apprécie de bons chefs et collègues de travail, mais je ne désire pas pour autant les avoir journellement à mes côtés. Pour moi, les bureaux bondés et les séances de travail en équipe sont un supplice. Et finalement (last but not least), certaines questions essentielles se sont posées à ce moment-là: est-ce que je peux encore considérer mon gagne-pain – comme un travail qui me fournit mon salaire – comme une activité honorable? Est-ce que je veux vraiment continuer à m'investir jour après jour pour des produits avec lesquels je ne peux pas sincèrement m'identifier?

### Alors, est-ce que tes espérances se sont concrétisées?

Dieter Bachmann: Tout à fait. J'adore l'indépendance dont je jouis la plupart du temps dans l'accomplissement de mon travail. Je suis (pour le moment encore) un élément indispensable dans le système des transports publics, sur le sens desquels je n'ai pas de préoccupations à avoir. C'est vrai qu'il y a de nombreuses directives, souvent fort complexes pour quelqu'un qui débute dans le métier. Mais si on s'y tient, on bénéficie en contrepartie d'une vie professionnelle tout à fait agréable et acceptable. Pour le moment,

je ne regrette absolument pas mon choix. **Qu'est-ce qui t'a surpris aux chemins de fer?** Ce qui m'a le plus surpris, c'est le nombre de mécaniciens de loc plus âgés qui semblent insatisfaits de leur situation, ou plus exactement de leur employeur. Certaines choses sont très claires, même pour un «bleu». Et on se demande alors pourquoi tout ce monde (pourtant souvent syndiqué) ne se fait pas plus remarquer et ne se mobilise pas davantage pour ses préoccupations justifiées. Je me demande si ces mécaniciens de longue date savent vraiment à quoi ressemble le monde, «là-dehors».

### As-tu des exemples?

La planification semble se sentir obligée de répartir de plus en plus souvent des tours de travail de cinq heures d'affilée, sans interruption. C'est vrai que c'est légal mais, en tant que mécanicien de loc, on est alors confronté à certains problèmes. Durant ces cinq heures, on n'a pas le temps d'aller aux toilettes, ni de s'offrir un café ou une pause cigarette. Pour ce qui est de la gestion d'entreprise, c'est évidemment profitable. Quant au mécanicien de loc, il peut se lamenter ou alors, s'octroyer le droit de faire valoir et de satisfaire ses besoins humains en cas de nécessité. Dès que suffisamment de retards se feront sentir parce qu'un nombre suffisant de mécaniciens de loc auront dû se soulager à des moments inopportuns question horaire, la situation va s'améliorer d'elle-même. Mais bien sûr, c'est dommage qu'il soit nécessaire d'exercer cette pression. De la part d'un employeur novateur, je souhaiterais davantage de compétence sociale.

Là où j'ai de la peine à comprendre, par contre, c'est lorsque des collègues plus âgés se plaignent de leur situation salariale. Par expérience, je sais ce qu'il en coûte «au dehors», en règle générale, pour arriver à amasser 100'000 francs. L'employé doit être hautement qualifié et/ou son salaire comprend l'obligation (bien sûr pas par écrit) d'être disponible 7 x 24 heures pour son entreprise. Ces personnes sont en général au bureau très tôt et rentrent tard à la maison. Ils ne connaissent pas de règle de «12 heures de tranquillité» et leur chef est en permanence en contact avec eux. Leur boîte aux lettres électronique déborde constamment et leur salaire horaire de travail effectif est généralement plus bas que celui d'un mécanicien de loc (plus âgé). D'ailleurs, certains d'entre eux rêvent de pouvoir travailler cinq heures de suite,

sans être dérangés; ce qui souvent ne leur est possible que la nuit ou le week-end. Ne me comprenez pas mal: je trouve justifié qu'un mécanicien de loc gagne 100'000 francs: il a une réelle responsabilité envers la vie et l'intégrité corporelle; du fait de ses tours de travail, il se prive d'un grand nombre de libertés qui vont de soi pour les autres et il prend des risques que d'autres professions ne connaissent pas: les tours de travail peuvent ruiner sa santé. Et que fait-il, lorsqu'il n'a plus le droit de rouler pour raisons de santé? Mais pour moi, en tant que jeune mécanicien de loc, ces 100'000 francs me semblent inaccessibles. Pour le moment, je gagne à peine 70'000 francs. Si on compte toutes les allocations, environ 80'000. Et je me demande si les clients en route dans mon train ont moins d'attentes quant à la sécurité, la ponctualité et le confort, que ceux qui voyagent dans le train d'un mécanicien de loc plus expérimenté? Ou disons-le plutôt comme ça: je ne resterais certainement plus très longtemps mécanicien de loc si je ne réalisais pas, approximativement, la même prestation que mes collègues plus âgés. J'espère que le projet ToCo réussira à changer la direction du vent.

### Y a-t-il autre chose qui te préoccupe?

Oui, la situation désolante de notre Caisse de pension, évidemment. En tant qu'individu, je me sens vraiment ligué et je me demande jusqu'où j'irais personnellement, afin de revendiquer nos exigences justifiées. Il va de soi qu'à ce sujet, je suis fortement déçu de mon employeur resp. de la Confédération.

En tant que rédacteur PR diplômé, je suis souvent estomaqué par le ton avec lequel les choses sont communiquées aux mécaniciens de loc. Parfois, ça me donne l'impression d'être dans une colonie pénitentiaire. J'espère qu'il s'agit d'un manque de savoir-faire plutôt que d'un calcul.

Il y a aussi toute la question de la planification: pour nos clients, de par notre profession, nous renonçons à beaucoup de choses dans notre environnement familial et dans notre cercle d'amis. C'est pourquoi une planification un peu plus souple serait plus souhaitable.

### Ton plus gros souhait?

(réfléchit longuement) Que la satisfaction du personnel de loc soit reconnue comme une composante sécuritaire et prise en compte dans le budget. Finalement, il est certain qu'un personnel de loc satisfait roule de manière plus sûre, plus ponctuelle, plus confortable et plus économique. ■

## Permis

Hans-Georg Wiget; mécanicien de loc Saint Gall GI

Lettre à M. Andreas Meyer, CEO CFF SA

Cher Monsieur Meyer  
Nous autres, mécaniciens de locomotives, devons subir tous les 5 ans un examen théorique en vue d'évaluer nos connaissances techniques. Cette année, à fin juin, j'ai effectué cet exercice puisque mon tour était venu. Afin de pouvoir nous justifier lors d'un audit de l'OFT, nous venons de recevoir une attestation complémentaire au permis de conduire, attestation qui énumère les connaissances du mécanicien en matière de ligne, de véhicules etc. Cette attestation est émise sur une feuille au format A4. En outre, nous avons reçu notre permis de mécanicien de locomotives de l'OFT au format carte de crédit.

Ce permis nous est parvenu par la poste, accompagné d'une facture et d'un bulletin de versement de Fr. 100.-. Selon une missive émanant de Human Resources - trafic voyageurs - Service de la formation, chaque mécanicien est tenu de s'acquitter du paiement de cette facture et demande à se faire rembourser ensuite les frais via E-Spesen (Pièce jointe, remboursement des frais) afin de retoucher son argent auprès des CFF. De mon point de vue, tout ce processus est d'une grande inefficacité et engendre des frais inutiles, surtout si on comptabilise encore tout le temps utilisé

par les personnes impliquées (mécaniciens, CLP, service financiers). Tout cela n'est qu'une mascarade d'auto-administration. Rien que dans le cadre du trafic des voyageurs, ce ne sont pas moins de 500 mécaniciens qui passent ces examens par année, ce qui signifie qu'autant de nouveaux permis sont émis. Durant les 5 prochaines années cela représentera donc une répétition d'environ 500 fois le processus des E-Spesen!

Je pense qu'à notre époque il devrait être possible à une entreprise comme les CFF de convenir d'une procédure de paiement plus simple et moins onéreuse avec l'OFT. En guise de protestation contre ces surcoûts administratifs, je me déclare non-disposé à payer ce montant de ma poche et à me faire rembourser ensuite par E-Spesen. C'est pourquoi je joins ma facture à cet envoi afin qu'elle soit directement prise en charge par les CFF.

Les temps actuels exigent de manière égalitaire que tous les départements des CFF participent à une gestion intelligente des coûts. J'espère que dans ce cas vous pourrez donner une impulsion dans le bon sens. Dans un même temps, j'aimerais qu'on évalue le prix de chaque permis qui se monte, rappelons-le, à 100 francs. Un permis de conduire automobile en format carte de crédit coûte 60 francs dans le canton de St.-Gall. Le permis de l'OFT coûte donc 40% de plus. Cette différence nécessite, à mon avis, une explication de la part de l'OFT.

Avec mes cordiales salutations  
Hans-Georg Wiget

## Ralentissement

Lettre au chef Infrastructure GI

### Mise en place de ralentissement par CFF Infrastructure

Cher Monsieur Gauderon,

Le 25 juin 2010, le VSLF a rencontré des représentants de CFF Infrastructure au sujet du problème des ralentissements et nous avons déposé des propositions d'amélioration concernant la mise en place et la coordination des ralentissements à votre intention. La mise en place et l'utilisation de signaux de ralentissements ont été considérées comme partiellement insuffisantes. L'implantation selon les PCT a aussi été évaluée de même que la qualité visuelle lors de la mise en et hors service des installations.

Après une discussion très constructive, nous sommes arrivés à la conclusion que CFF Infrastructure devait sensibiliser son personnel ainsi que les instances responsables à cette problématique afin de faire progresser à l'avenir la qualité de la sécurité des chantiers et par conséquent la sécurité de tous les protagonistes (monteurs de voies, mécaniciens, voyageurs et marchandises). De manière concrète on nous a affirmé que, dans les cas normaux, on utilisait au départ les signaux normaux et qu'on recourait aux petits signaux (plus étroits) uniquement dans les tunnels et dans certains cas très particuliers (chantiers avec peu de profil d'espace libre).

Le VSLF doit malheureusement constater que la situation concernant la thématique des ralentissements ne s'est pas améliorée dans notre activité de tous les jours. Durant l'année écoulée, de nombreux ralentissements ont été évalués négativement, certains étant parfois signalés de manière lacunaire. Le non respect de la signalisation comme elle est prévue dans les PCT 300.2, annexe 1, est simplement inacceptable. Cela concerne tout particulièrement la mise en place de signaux répéteurs à proximité des points d'arrêt dans les haltes et les gares et le recours systématique à la mise en place de la petite signalisation sans raison apparente.

Par la présente nous insistons pour que votre personnel soit sensibilisé de manière conséquente et que l'importance de la mise en place de manière correcte et réglementaire de la signalisation sur les chantiers retrouve l'importance qu'elle devrait occuper. Des chantiers franchis avec une vitesse inappropriée mettent fortement en danger la sécurité de l'exploitation ferroviaire.

Avec nos cordiales salutations  
Hubert Giger & Oliver Altörfer

## Importante décision de la CP des CFF

Richard Widmer; co-rédacteur Loco Folio TS



Une décision extrêmement importante pour la Caisse de pension des CFF sera prise prochainement au Parlement (voir Editorial dans ce LocoFolio): Il s'agit des 1'148 millions de francs demandés par le Conseil Fédéral aux chambres fédérales pour l'assainissement de la Caisse de pension des CFF. Une participation de la Confédération est indispensable à l'assainissement de notre Caisse de pension, puisqu'en 1999, l'autonomie de la Caisse de pension des CFF s'est faite sans réserves de fluctuation de valeurs. Depuis 2003, les entreprises et les assurés actifs contribuent aux mesures d'assainissement par d'énormes efforts financiers. Seuls, avec un contingent de plus de 52% de retraités, ils ne peuvent pas redresser la barre de la situation critique de la caisse de prévoyance: le trou de 2'215 millions jusqu'à une couverture de 100% (situation fin 2009) est tout simplement trop énorme! Il est encourageant que le Conseil fédéral, dans sa décision, reconnaisse sa coresponsabilité dans la situation fâcheuse de la Caisse de pension des CFF et qu'il veuille contribuer à la résolution du problème. Espérons que le Conseil national et le Conseil des Etats en arriveront à la même conclusion lors de leurs délibérations! (La commission des finances du Conseil des Etats a accepté la chose par 11 voix contre 1).

Début juillet, rebelote, des «bad news» de notre Caisse de pension: la contribution

d'assainissement rehaussée à 2,5% et le passage de l'âge de la retraite à 65 ans se reflètent, pour nous tous, sur les certificats d'assurance et de salaire ou plus précisément, sur notre portemonnaie. Dans mon cas, selon le certificat de juillet 2010, en comparaison avec le certificat d'assurance de janvier 2010, la rente attendue mensuellement à l'âge de 65 ans diminue de CHF 278.- selon l'intérêt modèle, et de CHF 218.- selon l'intérêt LPP. La rente prévue diminue ainsi à nouveau annuellement de CHF 3'336.- resp. de CHF 2'616.-. En l'espace de six mois, une réduction démesurée! De plus, nous subissons une plus grosse perte de salaire encore, du fait de l'augmentation du taux des contributions d'assainissement à 2,5% (les contributions d'assainissement sont spécifiées sur les certificats d'assurance et de salaire – comme toujours, l'étude des certificats de la Caisse de pension est préconisée – il s'agit pour la plupart d'entre nous du montant le plus conséquent reposant sur un «compte d'épargne»).

Il est réjouissant que les responsables de la Caisse de pension des CFF aient aussi pris part au classement annuel détaillé des caisses de pension, fait par le «Tages-Anzeiger», alors qu'une mauvaise performance était attendue. Seules 29 des 2'300 caisses de prévoyance suisses se sont soumises à ce test comparatif – et la Caisse de pension des CFF en fait partie – chapeau! Lors de cette comparaison, notre Caisse de pension a été placée au 23ème rang sur 29; pour ce qui est du degré de couverture elle s'est retrouvée à l'avant-dernière place (voir Tages Anzeiger du 13 septembre 2010).

### Siège du VSLF au conseil de fondation de la CP CFF

Depuis le 1er janvier 1999, date à laquelle la CP CFF a été convertie en fondation, les 6 sièges occupés par les représentants du personnel l'ont été par les syndicats SEV, transfair et le syndicat des cadres KVöV.

En mai 2009, dans le cadre d'une demande d'éclaircissement liée à l'assainissement de la caisse de pension, le VSLF a fait valoir son droit à occuper un siège au conseil de fondation. Donnant suite à la requête du VSLF, le conseil de fondation a élaboré le premier règlement d'élection de la CP CFF, afin de régler une fois pour toutes le mode de représentation au sein du conseil de fondation. Celui-ci prévoit entre autres une représentation en fonction du nombre de personnes assurées à la CP CFF et représentées par le syndicat en question.

Grâce au nombre de ses membres, le VSLF aura droit à un siège au conseil de fondation de la CP CFF à partir du 1er janvier 2011.

Le comité central élargi a élu Daniel Ruf, membre du comité central VSLF et mécanicien P à Zurich, en qualité de représentant au conseil de fondation CP CFF.

Le VSLF peut enfin occuper le siège qui lui revient de droit au Conseil de fondation de la Caisse de pension. Grâce à Daniel Ruf, notre représentant compétent, nous pourrions à l'avenir faire valoir les intérêts de nos membres dans cette commission et participer aux décisions concernant le futur de notre Caisse de pension. ■

Bern, 29. Oktober 2010

**SBB CFF FFS**

**Ihr Schreiben vom 25. September 2010 betreffend Triebfahrzeugführerausweis**

Sehr geehrter Herr Wiget

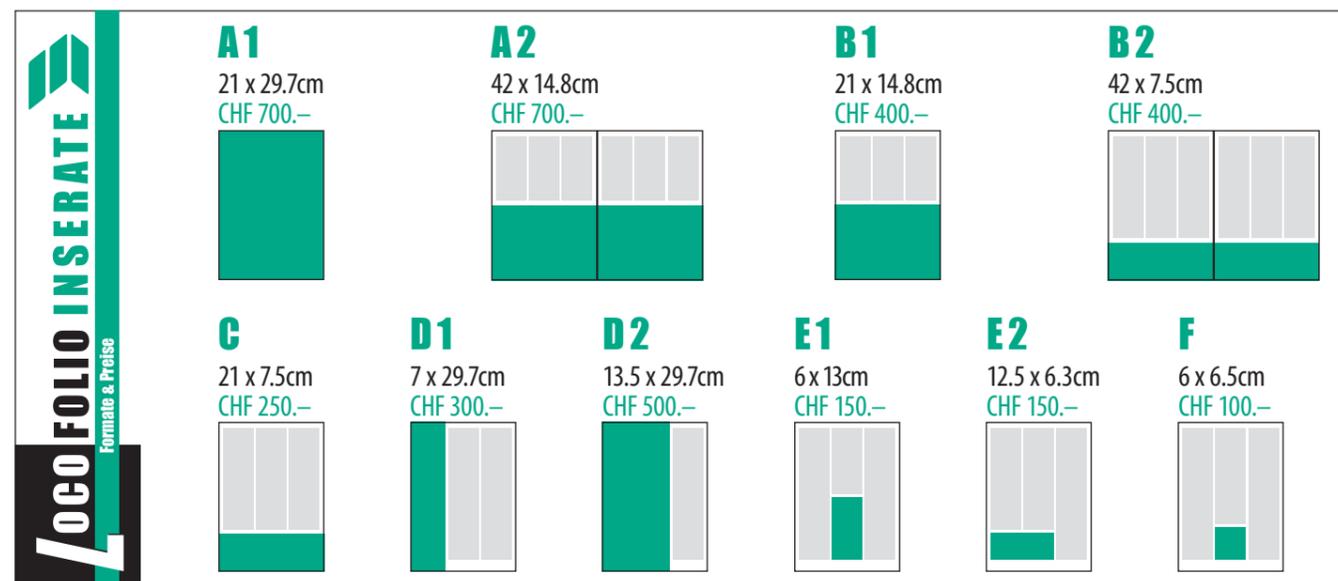
Vielen Dank für Ihren Brief vom 25. September 2010 an unseren CEO, Andreas Meyer. Er hat uns gebeten, Ihnen direkt zu antworten.

Sie haben Recht. Auch wir sind der Meinung, dass es sich bei diesem Ablauf für das Bezahlen der Ausweiskosten um einen unnötigen administrativen Aufwand handelt. Leider lässt die aktuelle Gesetzgebung keinen anderen Weg zu. Die Rechnung für den Ausweis ist gleichzeitig eine Verfügung und kann nur der betroffenen Person zugestellt werden.

Wir haben im Rahmen der Umsetzung der neuen Vorschriften das Bundesamt für Verkehr darauf hingewiesen, dass die Rechnungsstellung gemäss der neuen Verordnung für die Betroffenen einen Mehraufwand bedeutet und eine Anpassung notwendig wäre. Leider erfolglos. Wir bitten Sie deshalb, die Rechnung entgegen Ihrer Absicht zu bezahlen, da Sie sonst eine Mahnung bzw. Betreibung durch das BAV riskieren. Verrechnen Sie die Kosten anschliessend über das Informatiktool 'E-Spesen'.

Wir bedauern, Ihnen keine bessere Antwort geben zu können, versichern Ihnen aber, dass wir das Thema im Rahmen unserer regelmässigen Kontakte mit dem Bundesamt für Verkehr erneut einbringen werden.

Freundliche Grüsse  
  
Urs Schlegel  
Leiter Personenverkehr a.i.  
Mitglied der Konzernleitung



Du 1.8.2009 au 7.6.2010 j'ai accompli la formation de mécanicien de loc. Durant ce temps-là, différents points faibles que je décris ci-après, me sont apparus dans le concept de formation. Si je fais cette liste, c'est dans un but de critique constructive, en espérant ainsi pouvoir contribuer à l'amélioration de la formation de mécanicien de loc – avant tout dans les domaines qui sont sous la responsabilité de Login.

Lors du Kick-Off, nous avons reçu un dossier qui devait, d'après les déclarations de Login, servir «d'indicateur» et d'aide à la préparation de la formation, mais également de soutien durant ladite formation. En dehors du fait que ce dossier contient des erreurs de base, il s'agit d'une masse d'informations qui représentent, pour une personne sans diplôme de haute école – ou, plus exactement, sans les connaissances mathématiques, physiques et techniques ad hoc – un degré trop élevé qui ne concorde pas avec le niveau de la formation d'aspirant mécanicien. De plus, il s'avère par la suite qu'environ la moitié du contenu n'est pas nécessaire ou tout bonnement pas évoqué pendant la suite formation. D'après moi, il pourrait être salutaire d'évaluer les connaissances lors du choix des candidats et – en cas de résultats insuffisants dans les matières correspondantes mais d'aptitude satisfaisante pour la profession de mécanicien de loc – de proposer un cours de rattrapage approprié. Il faudrait également contrôler si ce dossier peut être retravaillé pour qu'il puisse servir de soutien lors de l'étude des matières qui entrent réellement en ligne de compte.

Il est vrai que dans les classes d'aspirants, on est en présence d'un large spectre de connaissances préalables, aussi bien techniques que professionnelles. Il me semble d'autant plus important qu'en cas de besoin, les aspirants aient la possibilité d'acquérir les connaissances nécessaires, afin que le contenu d'apprentissage transmis par les instructeurs – comme par exemple la construction des bogies ou le mode de fonctionnement des disjoncteurs principaux – soit compréhensible pour tous. Il faudrait aussi faire attention à ce que les dessins techniques soient perçus correctement puisés, selon la pratique actuelle, certains des aspirants formés n'ont aucun bagage technique.

Les instructeurs devraient disposer des connaissances propres aux entreprises de

transport ferroviaire (ETF) qui ont engagé les aspirants. Il est déjà arrivé que certaines questions spécifiques posées par les aspirants ne puissent pas être clarifiées, car les instructeurs venaient d'autres ETF.

Des supports électroniques comme E-Tutor sont une bonne chose. Cependant, il n'est pas vraiment utile que les aspirants lisent «simplement» le sujet à appréhender avec E-Tutor et que lors du cours, celui-ci soit à nouveau repris depuis le début. Travailler ainsi avec E-Tutor est une perte de temps. En outre, nous avons eu l'impression de ne pas véritablement apprendre les matières d'examen, mais d'être plutôt drillés sur les questions d'examen et leurs particularités spécifiques. De surcroît, il est facile de découvrir que les contrôles comportent les

## Manque d'instructeur chez login

SMS dans le texte original:



mêmes questions que les séquences (quelles séquences?) incitant ainsi les aspirants à apprendre bêtement les bonnes réponses par cœur au lieu de prendre le sujet plus profondément en considération. Compte tenu de l'existence de Phoenix et du fait qu'il existe là-bas – sur une base privée et avec un minimum d'effectifs – un programme qui fonctionne, avec les renvois corrects aux instructions adéquates lors de mauvaises ou aussi de bonnes réponses, il faut sérieusement se demander pourquoi une entreprise telle que Login n'est pas en mesure de maintenir un logiciel à un niveau actuel et de faire en sorte qu'il marche. Il m'est arrivé à plusieurs reprises, en tant qu'aspirant, de devoir signaler des erreurs relativement graves à mon instructeur, et même de devoir insister jusqu'à ce que ces dernières soient enfin corrigées.

Les trois premiers mois sont exclusivement consacrés aux PCT. Pour toute question posée quant aux dispositions plus détaillées, on nous réfère à la formation approfondie. Par la suite, malheureusement, on s'aperçoit qu'on en reste souvent là et qu'on ne traite ni les dispositions d'infrastructure, ni les directives d'exploitation de manière aussi poussée qu'il le faudrait. Il serait également profitable d'expliquer certaines choses, par exemple le pantographe et les directives qui en découlent dans les dispositions d'infrastructure, lorsqu'on traite de la ligne de contact. De cette façon, les aspirants pourraient faire les rapprochements logiques entre ces différents éléments.

Il y a plusieurs cours dont je mets le timing en question. Par exemple, dans le chapitre électrotechnique, il faudrait survoler toute la question de la loi l'Ohm, en passant par le couplage parallèle et en série ainsi que le magnétisme/électromagnétisme, et tout ça en l'espace de deux demi-jours. Pour les aspirants disposant d'une formation antérieure correspondante, cela suffit pour rafraîchir les connaissances existantes; mais pour des personnes avec une formation de cuisinier ou de charpentier, par exemple, ça n'est absolument pas suffisant et les plonge plutôt dans la confusion.

Pour ce qui est de la formation pratique également, divers points d'interrogation sont évidents. Est-ce qu'une formation à la manœuvre qui consiste à faire de l'aller-retour avec une RBe à Zurich-Herdern est vraiment pertinente? Et que faut-il penser d'une formation en service accompagné

lorsque l'instructeur lui-même n'est pas informé sur la ligne?

Le sujet du mécanicien instructeur trouve sa place dans le même chapitre. Au dépôt d'Aarau qui, selon les CFF, doit être un dépôt de formation et le rester, la situation est tout particulièrement problématique. Il n'y a là-bas que peu de mécaniciens de loc expérimentés et tout aussi peu de mécaniciens instructeurs. Pour cette raison, les aspirants circulent avec des mécaniciens eux-mêmes fraîchement formés qui doivent, avant de pouvoir transmettre leurs connaissances, acquérir des expériences et de la pratique personnelles. En fait, c'est le même principe que de copier la copie d'une copie d'une copie... Comment expliquer à un aspirant l'utilisation d'un gradateur alors qu'on sait à peine le faire fonctionner? Ou encore, comment apprendre à quelqu'un le freinage dans des conditions difficiles, comme en automne par exemple, alors qu'on n'a pas encore eu l'occasion de l'expérimenter soi-même. Ne pas laisser l'aspect didactique entièrement de côté et faire bénéficier les mécaniciens instructeurs d'une formation en conséquence ne serait certainement pas une mauvaise chose non plus. Naturellement, ceci devrait déjà jouer un rôle lors du choix des mécaniciens instructeurs, de sorte que ceux qui ne désirent pas ou ne peuvent pas former d'aspirants, ne se retrouvent pas en situation d'avoir à le faire. Toutefois, ne perdons pas de vue que c'est tout de même une distinction que de pouvoir former des aspirants, non?

De tous côtés, on entend que celui qui n'a pas raboté ne passe pas, ou alors très difficilement, l'examen pratique. Ce qui m'amène à me poser la question suivante: pour quelle raison ne propose-t-on pas une «amorce en douceur» par exemple au dépôt d'Aarau, où les aspirants commencent par le cours GTW, ce qui leur permet ensuite – après estimation de l'instructeur – de rouler officiellement. A la suite de quoi, la formation pourrait continuer de la même façon avec la NTN, jusqu'au passage de l'examen. Les aspirants obtiendraient ainsi une formation bien établie, ce qui leur donnerait plus de sûreté dans le maniement des véhicules. Bien sûr, il faut aussi que le mécanicien instructeur puisse estimer de manière correcte le niveau de l'aspirant et ce qu'il est apte à affronter, ce qui nous ramène à la qualification du mécanicien instructeur.

Voilà pour ce qui est de mes réflexions quant à la formation de mécanicien de loc aux CFF – en espérant qu'elles contribueront à apporter des améliorations, afin qu'à l'avenir nous puissions dire avec fierté, je suis mécanicien de loc aux chemins de fer fédéraux!



Le 12 juillet 2010, j'ai commencé la formation continue sur le trafic des grandes lignes de la classe 1053 de Bâle. La formation de base encore à l'esprit, je n'ai tout de même pas placé mes attentes trop haut. Nous avons reçu un programme représenté graphiquement, qui n'était lisible qu'à la loupe et devait servir de fil conducteur. L'impression de la carte avec le rayon de Bâle, tirée de l'Intranet, était elle aussi plutôt mauvaise et pas très lisible. Les lignes de détournement n'y étaient même pas marquées.

J'ai dû dénicher ces dernières moi-même, pendant la formation. De plus, les trajets accomplis, que ce soit pour la connaissance des lignes ou la pratique, devaient être annoncés quotidiennement par email à la répartition afin d'être ajoutés dans PIPER. Ceci pendant le temps libre, naturellement, la propre répartition de NA n'étant pas autorisée. Si le temps de travail à effectuer n'était pas atteint, la répartition se manifestait et demandait encore de travailler pendant les jours de congé, ce que j'ai poliment refusé. Après, il a fallu prendre en considération les aspirants mécaniciens de la nouvelle classe bâloise – les mécaniciens instructeurs étant avant tout à la disposition de la nouvelle classe. Comme ces aspirants n'étaient pas répertoriés dans PIPER, je n'ai pas pu les prendre en compte lors de ma planification. En conséquence, avant de planifier une prestation, je devais à chaque fois m'informer auprès du mécanicien prévu pour savoir si quelqu'un l'accompagnait déjà – et ceci pendant le temps libre, à nouveau. En outre, j'attends toujours qu'on m'explique pourquoi dans

notre groupe de trois personnes il y avait, pour le même rayon, un nombre différent de jours destinés à la connaissance des lignes (8-12 jours).

De même, je n'ai pu compenser deux jours de maladie pendant la phase de connaissance de ligne qu'en cédant des jours de pratique de conduite, alors qu'au début, le CLP avait laissé entendre qu'il s'agissait là d'une formation très souple. Dans le même registre, le cours «Formation à la conduite économique» chez Login a été oublié et le groupe s'est rendu en vain à Olten. Par la suite, ce cours a été rattrapé en sacrifiant un jour de pratique de conduite, alors que tout le monde avait déjà suivi ce cours au moins deux fois. Il semblerait également que les exercices au simulateur de table soient plus importants que la pratique de la conduite. C'est ainsi qu'une formation qui devait durer 9 semaines à l'origine a été «raccourcie» d'une bonne semaine. La terminaison du cours constituait une certaine assurance de qualité – en fait, il n'y avait pas d'examen, mais la possibilité d'être recalé tout de même... Quoi qu'il en soit, je suis très content que tout ça soit derrière moi et d'avoir plus de diversité dans mon activité grâce au trafic de grandes lignes. Un point positif doit être souligné: nous avons reçu les cours de remise à niveau demandés pour les véhicules 460 et ICN. De même, tous les cours de connaissance des gares ont été donnés par des instructeurs très compétents. Merci! Voici ma proposition d'amélioration:

1. Faire des jours de pratique avec 2-3 mécaniciens de loc (tour à tour). De cette façon, le stress de «ne pas être le bienvenu» dans la cabine diminue et il ne faut pas à chaque fois rappeler toute sa carrière.
2. Il faut disposer de suffisamment de temps d'étude pour l'ETCS! Ce n'est pas une bagatelle et il y va de l'intérêt de l'entreprise que tous réussissent. Il serait donc important d'avoir le temps nécessaire à disposition.
3. Il a fallu rechercher des trains spéciaux (trains avec Re420) pendant le temps libre. Un peu plus de soutien du back-office ou du CLP serait bienvenu (par exemple l'établissement d'une liste avec les trains, celle-ci ne change pas). Divers mécaniciens de loc m'ont confirmé que cela avait existé.
4. En raison du temps restreint, le stress était très présent. Cette formation continue est elle aussi vraiment plus que limite, question temps.

## Description des fonctions dans le courrier CFF

Le courrier CFF a introduit récemment une modification dans ses colonnes. Dorénavant, lors de changement de fonction (mutation), la description de fonction ne figure plus dans le texte. La raison invoquée est que les informations en provenance de HR (Human Resources) sont lacunaires.

Il paraît pour le moins étonnant que les CFF ne soient plus en mesure de savoir qui fait quoi dans l'entreprise et que HR n'ait pas le moindre contrôle sur la situation. Nous ne sommes pas loin de penser que les changements répétés dans les hautes sphères de l'entreprise ainsi que le nombre considérable de démissions de mécaniciens durant leur formation doivent être dissimulés autant que possible.

On ne fait visiblement pas grand cas du fait que les collaborateurs s'identifient de moins en moins à leur entreprise.

## Enquête sur la satisfaction du personnel

L'enquête de satisfaction de cette année est derrière nous. Le VSLF espère que le personnel des locomotives s'est impliqué massivement car les questionnaires qui atterrirent à la poubelle ne contribuent certainement pas à améliorer la satisfaction du personnel! Au contraire, c'est la multiplicité des questionnaires remplis de manière objective mais néanmoins critique qui permet de produire un résultat représentatif, qui est ensuite à même de mettre en évidence les points faibles existants dans les relations entre les CFF et leur personnel.

Nous attendons donc avec impatience les résultats du questionnaire que nous analyserons minutieusement. Nous suivrons aussi avec attention la manière d'analyser ces résultats par les CFF et les mesures qui seront ensuite adoptées en vue d'améliorer la satisfaction du personnel. Nous restons donc attentifs à la suite des événements.

## Cours ETCS de Login

Philipp Maurer; chef VSLF G Gl

Suite à la fréquentation du cours ETCS donné par Login (Altstetten), les points / thèmes suivants ont été listés à l'intention de CFF Cargo Formation.

On doit malheureusement déplorer le fait que le cours de Login est quelque peu lacunaire, ce qui ne signifie pas qu'on n'y apprend rien. L'atmosphère qui a régné durant le cours entre l'instructeur et les participants (cela dépend certainement de l'instructeur du cours) doit être considérée comme positive.

Les lacunes constatées sont en particulier:

- Mauvaise préparation de la part de Login (les participants n'avaient pas d'accès personnels à E-Tutor, ce qui a engendré un retard conséquent dans le déroulement du cours).

- Les documents (Manuel ETCS) ne sont pas actualisés.

- Les documents à disposition ne sont pas toujours d'une grande aide car ils ne s'intéressent pas directement aux questions essentielles. Une approche des procédures exactes n'est possible que par des cheminements détournés. Il devrait être possible aujourd'hui à une entreprise qui se décrit comme professionnelle et orientée vers l'avenir d'élaborer des documents proposant des solutions et une utilisation conviviale.

- Les questions restées ouvertes lors de la première journée de leçon ont souvent été abordées durant la 2ème. C'est contre-productif car la répartition du temps entre les deux journées de formation est déséquilibrée. Le premier jour on a plus qu'assez de temps alors que le deuxième jour est calculé au plus juste. Il serait donc avantageux qu'une partie des thèmes

abordés durant le 2ème jour le soient déjà le premier et tout particulièrement qu'on puisse aborder tout ce qui concerne les questions engendrées par les exemples et la réglementation.

- Le délai d'un mois s'écoulant entre le premier et le deuxième jour de cours est trop long.

- Les CD remis sont disponibles en plusieurs versions et il n'est pas rare que le formateur ne sache pas quelle version il a remis à qui (ce qui a une influence sur les explications). Il y aurait lieu de faire un peu d'ordre dans tout cela et seules les versions actualisées devraient être remises. Il se peut, dans le cas contraire, qu'une version périmée soit remise par inadvertance.

- L'hygiène aux places de travail est très discutable. Les écouteurs utilisés étaient très sales et dans certains cas il manquait même les protections acoustiques des écouteurs.

### Dans les faits:

Les journées de formation dispensées par CFF Cargo (malheureusement sur un seul jour) sont d'une nettement meilleure qualité que celles dispensées par Login dans le cadre du cours ETCS.

Je suis convaincu que CFF Cargo pourrait proposer la formation ETCS à ses employés à moindres frais et avec une meilleure qualité.

Les conditions d'hygiène parfois discutables de nos postes de travail n'atteignent pas le niveau des écouteurs de Login. Il existe des dispositions légales que Login est aussi tenu de respecter (hygiène sur la place de travail). ■

Te rends-tu compte...

... qu'il existe des managers qui prétendent que l'effectif du personnel des locomotives est équilibré dans ton lieu de service.

... que les répartiteurs rencontrent les plus grosses difficultés à couvrir toutes les prestations malgré les SMS, téléphones et E-mails.

... que les comptes de temps de travail gonflent et gonflent, de telle manière que les excédents ne peuvent plus être récupérés dans les délais impartis.

... que les surplus de temps de travail seront payés sans les suppléments habituels.

... qu'après que la situation du personnel sera devenue totalement incontrôlable, de nouveaux mécaniciens de locomotives seront formés avec beaucoup de retard.

... que tu dois faire confiance à ces managers car ils font partie de ton entreprise!

Christian Feigenwinter  
mécanicien P-OP-ZF-M-BS

## Suppression de congés

André Alder; responsable VSLF Romandie



### Collaborer ou boycoter... «That is the Question»

Sous le titre «Y'aura-t-il un pilote dans la locomotive», j'avais écrit fin 2007 dans le courrier des lecteurs d'un journal romand. J'y dénonçais déjà le manque de clairovoyance des CFF et leur lenteur à engager des aspirants mécaniciens afin de palier au manque chronique de personnel roulant en Suisse romande. L'avenir m'aura donné raison.

Lors de la séance de filiale du 29 juin 2010, on nous apprit que la répartition du personnel avait décidé de libérer des semaines de congés, afin de diminuer au plus vite les heures supplémentaires des mécaniciens. Ces jours étaient destinés dans un premier temps aux 12% de collègues ayant accumulé plus de 150 heures supplémentaires, puis devaient ensuite profiter aux 10% d'entre nous qui en avaient plus de 75 à reprendre. Cela signifiait tout de même que près d'un quart des mécaniciens était «hors CCT». La plainte concernant la comptabilisation des heures supplémentaires à 125% déposée par le VSLF auprès du tribunal arbitral ne fut sans doute pas étrangère à cette soudaine préoccupation de la part des CFF.

Suite à cette réunion, la section VSLF de Genève décida de collaborer avec les CFF afin de ramener nos soldes d'heures supplémentaires dans les limites fixées par la CCT. Pour atteindre ce but ambitieux, nos membres furent contraints d'arrêter de répondre aux nombreuses sollicitations téléphoniques de RP lorsque ces derniers voulaient nous imposer de venir travailler sur nos congés.

Faute de pouvoir entrer en contact avec les mécaniciens par le biais de leur téléphone, la répartition du personnel de Lausanne se décida à leur envoyer des lettres recommandées par la poste. Les mécaniciens se

voyaient ainsi notifier quel tour on leur imposait d'effectuer sur leur congé! Cette manière de procéder déclencha plusieurs réactions, en commençant par un article dans le «Matin» du 30 juillet, avec preuve à l'appui.

A aucun moment RP ne voulut reconnaître un manque de personnel. Le porte-parole des CFF se contredit même dans cet article en déclarant que «le sous-effectif des mécaniciens en Suisse romande ne représentait que 2,5 personnes sur un total de 800 mécaniciens et que la situation était nettement meilleure que les années précédentes car les CFF avaient engagés plus de 100 mécaniciens en Suisse romande depuis 2007».

Je vous laisse faire le calcul. Cela voudrait dire que les années précédentes il manquait en tout cas 10 à 12 mécaniciens par jour... Pourtant, à aucun moment on ne nous demanda si nous serions d'accord de donner nos congés aux collègues qui avaient trop d'heures. Nous avons plutôt l'impression que cette méthode arbitraire de couvrir les tours ne servait en fait qu'à compenser le manque d'effectif, et ça nous ne pouvions l'accepter. Le coût des innombrables «DFahrt», taxis et nuits d'hôtels de mécaniciens d'autres dépôts devenant de moins en moins un problème pour RP (comparé aux 25% que nous demandions pour nos congés), nous avons demandé aux présidents des sections VSLF de Bern et Brig d'afficher leur solidarité avec les mécaniciens genevois et de ne plus venir remplacer les tours de Genève. Grâce à eux nous avons pu renforcer notre action. Merci pour votre soutien!

Le refus de toutes les demandes de congés par RP entraîna une pétition de la LPV regroupant une bonne partie des mécaniciens lémaniques, tous syndicats confondus. Un premier dialogue fut possible lors de la rencontre avec M. Brandt, chef P-OP, et sa délégation de 7 personnes. Les sections

LPV-SEV et VSLF de Genève et Lausanne étaient présentes, accompagnées par trois syndicalistes du SEV et soutenues par notre Président central, Huber Giger.

Bien que n'ayant pas tout réglé, cette rencontre fit prendre conscience au chef P-OP du manque de respect et de dialogue de RP vis-à-vis des mécaniciens. Ce fut également l'occasion pour nous de dénoncer les méthodes arbitraires de RP qui imposait plus qu'il ne disposait des mécaniciens. Le problème des tours de Lausanne et les modifications des prises et fin de service imposées aux mécaniciens (en application de documents internes assez discutables) furent cités en exemple. Cette réunion servit également à définir les compétences de RP ainsi que du chef de filiale ouest. Ce dernier, fraîchement nommé, eut quand même à reconnaître ce jour là un manque de personnel de cinq mécaniciens journalier!

Notre demande d'indemnisation pour chaque congé offert est toujours d'actualité, et nous attendons une deuxième prise de position des CFF, ce d'autant que le tribunal arbitral a récemment tranché concernant les heures supplémentaires.

En attendant, nous avons obtenus une rencontre, tous les deux mois, entre le chef de filiale, RP et les partenaires sociaux. Le but étant de régler ce genre d'impasses le plus vite possible, en gardant à l'esprit qu'il reste tout de même plus de 600 jours à rendre d'ici à fin 2011 en Suisse romande. Dans l'éventualité d'un problème non résolu, notre prochain interlocuteur sera dorénavant M. Brandt et non plus M. Hofstetter (ou son remplaçant), et ceci pour une période de 6 mois.

Je terminerais par évoquer mon témoignage dans le dernier article de la «Tribune de Genève» consacré au métier de mécanicien. Cela n'aura été qu'un moyen de démontrer que rechercher l'auteur des fuites à l'origine de l'article dans «Le Matin» ne sert à rien: nous aurons toujours un accès aux médias.

Voilà, le cadre est posé. C'est à présent à vous d'annoncer à votre président de section toutes les irrégularités avec RP que vous constaterez, afin que ces cas me soient communiqué et que je puisse les régler au plus vite.

Je tiens ici à remercier notre Président Huber Giger pour son soutien et son professionnalisme, durant les négociations qui ont tout de même duré plus de 4 heures... loin de chez lui... ■

# Postulation pour un emploi à temps partiel dans l'autre division

Daniel Hurter; rédacteur Loco Folio GI

A l'occasion de la fin d'année 2009 et vraisemblablement sur incitation du CEO, des emplois à temps partiel (30 à 40%) dans l'autre division ont été proposés au personnel des locomotives. Des engagements dans pratiquement chaque dépôt G ont été

proposés aux mécaniciens de la division P, avec un délai de postulation fixé au 4 janvier 2010. A l'extinction du délai de postulation, les postulants, pleins d'espoir, ont attendu durant de nombreuses semaines une réponse positive de HR, voire même

un signal quelconque, qu'il soit positif ou non. En mars enfin, la lettre 1 est arrivée. Les postulants ont donc continué à attendre. Entretemps, on a appris par un chemin non officiel que la raison du retard provenait de la création de CFF Cargo International. A mi-mai, la douche froide est enfin arrivée, sous la forme de la lettre 2.

Malheureusement, le Share-Service-Center de HR n'a pas été en mesure de justifier le refus, mais le style désobligeant de la lettre, très éloigné des hautes exigences de HR-SSC en matière de qualité et d'uniformisation, ne laissait planer aucun doute sur le fait que cet exercice imposé de plus haut constituait une tâche pesante et supplémentaire que HR avait décidé de boucler dans les plus brefs délais - cela a quand même pris plus de 4 mois! - et avec le moins de frais possibles. En outre, il n'y a pas eu d'entretiens de présentation, le seul contact que les postulants ont eu avec HR s'est limité à ces deux lettres. Toute question concernant la fin de non recevoir est restée lettre morte jusqu'à présent.

Par une voie non officielle, on a cependant appris que des mécaniciens P avaient été engagés chez CFF Cargo uniquement dans les emplacements de Bâle et Erstfeld - donc dans les emplacements les plus concernés par la fondation de la nouvelle société CFF Cargo International - dans le cadre d'un emploi à temps partiel. Dans le cas de la région zurichoise, le problème réside dans le fait qu'aucune postulation n'aurait été adressée par les mécaniciens du RBL et que, dans ce cas aucune postulation émanant

d'un mécanicien P ne pouvait être prise en considération chez CFF Cargo (principe d'échange).

Aucune candidature du RBL? Trois mécaniciens de catégorie B du RBL se sont annoncés dans les délais pour un emploi à temps partiel à Zürich P. Les candidats n'ont rien entendu durant 4 mois puis ils ont été invités à un entretien de présentation en présence d'une CLP qui a été nommée entre-temps à Bâle et une conseillère de HR. Durant l'entretien il est apparu clairement que les deux personnes n'avaient jamais jeté un coup d'œil dans les postulations des 3 candidats. Contrairement à la postulation, il ne s'est ensuite plus agi d'un engagement à Zürich mais d'une occupation en qualité de mécanicien régional à Ziegelbrücke et Brugg.

Après cet entretien de présentation, nos 3 candidats ont dû attendre 2 mois supplémentaires. Ils ont ensuite reçu une fin de non recevoir sous forme téléphonique dans un style arrogant et désobligeant mais sans justification. Après un questionnement sur les raisons de ce refus, un des candidats a reçu des explications qui valent ce qu'elles valent. Il a été considéré comme incapable de travailler dans un Team, le second ne convenait pas au team et le troisième a été considéré comme insuffisamment motivé. Après un mois supplémentaire, les candidats ont reçu leurs dossiers en retour sans commentaires. La justification écrite des CLP promise manquait bien sûr à la correspondance (3).

Que peut-on donc conclure de cette histoire détestable et frustrante?

- Il existe un réel combat de pouvoir acharné entre le CEO et les cadres moyens et ces derniers sont en position de force.
- Les promesses faites par HR que, par le biais de la création du Share-Service-Center auprès des CFF, on obtiendrait un traitement plus professionnel et de meilleure qualité en ce qui concerne l'engagement du personnel, ne sont en réalité que de la poudre aux yeux.
- Au sein des cadres moyens des divisions voyageurs et Cargo, on développe une panique considérable à la moindre variation de la « divisionnalisation ». Chaque tentative de collaboration entre les divisions est combattue dès les premières propositions par tous les moyens disponibles et avec les motivations les plus absurdes, ce qui n'a rien de surprenant lorsqu'on pense au nombre de postes bien rémunérés

Et le personnel des locomotives dans tout cela? Il est une fois de plus la victime et le témoin des tragédies bizarres qui agitent de plus en plus souvent la maison CFF et la confiance déjà amoindrie qu'il porte aux dirigeants de son entreprise s'en retrouve à nouveau ébranlée. ■

## Encadrement complet

Qualitygroup VSLF TS

La direction de la conduite des trains justifie l'augmentation du nombre de CLP par la nécessité d'offrir un encadrement complet au personnel de loc. Nous avons fait un test, afin de déterminer la qualité de cet encadrement et nous avons donc essayé, vendredi soir 20 août 2010 entre 17.55 et 18.10 heures, d'atteindre un CLP aux numéros nouvellement enregistrés sur les portables. À ce moment-là, le trafic de migration pendulaire du début de soirée était en plein boom, le trafic du week-end avait déjà commencé et de nombreux trains spéciaux étaient en circulation à cause de la Fête fédérale de lutte et des jeux alpestres à Frauenfeld.

Résultat de ce test:

- X = Personne ne répond au téléphone («L'abonné du numéro n'est momentanément pas atteignable»)
- 1 = CLP est atteignable

CLP Bellinzona	X
CLP Brugg	X
CLP Bienne	X
CLP Berne	X
CLP Brigue	1 (par hasard! Il éteignait la lumière)
CLP Bâle	X
CLP Chiasso	X
CLP Genève	X
CLP Interlaken Est	X
CLP Lausanne	X
CLP Lucerne	X
CLP Olten	X
CLP Rapperswil	X
CLP Sargans	X
CLP Saint Gall	X Numéro pas valable
CLP Winterthour	X
CLP Zoug	1 il a fait suivre le numéro sur son mobile

Malgré l'important trafic de ce soir-là, il n'y a eu ni irrégularités ni retards considérables connus, causés par le personnel de loc. Ceci, bien que - comme le montre le test mentionné plus haut - aucun encadrement n'ait été effectué par un CLP. Et il n'y a aucune raison de penser que ce manque d'encadrement ait été remarqué par qui que ce soit parmi le personnel de loc.

On peut vraiment se poser la question quant à l'utilité d'un tel nombre de CLP (actuellement encore redoublé). Le devoir d'encadrement le plus ardu au sein du personnel de loc - celui de la réalisation de la planification des tours - est établi par la planification des ressources; le soutien



professionnel se fait par les experts, et pour les tâches administratives, comme la rédaction des avis de mutation, de maladie et d'accident, etc., les secrétariats se tiennent à disposition. En cas de désir de changement professionnel, le personnel de loc peut s'adresser au bureau des ressources humaines. Il n'y a pas d'évaluation du personnel de loc et on pourrait sans souci se passer des entretiens d'encadrement puisque presque personne ne les prend au sérieux. L'utilité de la présence d'un CLP sur un lieu d'accident - pour autant qu'il se montre - dépend fortement de la personne en question. Un encadrement psychologique par du personnel spécialisé - dans les cas où cela s'avère nécessaire - serait la plupart du temps plus utile.

Pourquoi a-t-on encore besoin de CLP? Afin de définir la question, nous proposons la création d'un groupe sans CLP. Au cas où, contre toute attente, un besoin d'encadrement (supplémentaire) se faisait sentir dans ce groupe après une année, il serait toujours possible de recourir à un soutien auprès des bureaux spécialisés adéquats. En tout cas, un tel groupe serait une expérience intéressante - et une chose est sûre, la formation du groupe sans CLP ne risque pas de tourner court par manque de succès. Au pire, il serait toujours possible de recourir à la toute dernière des mesures d'urgence, la subordination du groupe au CLP.

Un surcoût annuel de plus de 6 millions pour quelle contrepartie? ■

SBB CFF FFS Cargo

Fribourg, le 10 mars 2010

Concerne: votre postulation en qualité de mécanicien à temps partiel chez CFF Cargo

Cher Monsieur Hurter,

Nous nous référons à votre postulation en qualité de mécanicien à temps partiel auprès de CFF Cargo. Nous vous remercions beaucoup pour l'intérêt que vous portez à notre mise au concours.

Nous nous sommes réjouis du fait que cette offre ait suscité un réel intérêt auprès du personnel des locomotives. Le nombre élevé de postulations rentrées pour emploi à temps partiel auprès de CFF Cargo ou de la division Voyageurs ont dépassé nos espérances de manière réjouissante.

Nous sommes soumis à une grande pression en vue de parvenir à satisfaire le plus grand nombre de mécaniciens dans le cadre des emplois à temps partiel. Dans cette optique, nous vous demandons encore un peu de patience.

Nous vous remercions pour votre compréhension et vous informerons dès que possible sur la suite des événements.

Cordiales salutations

Vanessa Kaufmann  
HR Shared Service Center

1

Fribourg, le 19 mai 2010

Concerne: votre postulation

Bonjour Monsieur Hurter,

Votre postulation pour le poste de mécanicien de locomotives des trains de marchandises cat D à temps partiel a fait l'objet de toute notre attention.

Malheureusement nous ne pouvons pas prendre votre postulation en considération pour ce poste. Nous vous renvoyons ci-joint votre dossier de candidature.

Nous vous remercions cordialement de votre intérêt et vous souhaitons tout de bon pour votre avenir.

Cordiales salutations

Caroline Distler  
HR Shared Service Center

2

Fribourg, le 11 juin 2010

Concerne: postulation en qualité de mécanicien Cat. D à Temps partiel (30% à 40%)

Cher Monsieur Maurer,

Nous faisons ici référence à notre entretien téléphonique du 20.5.2010. Nous nous permettons de vous envoyer dans ce courrier les documents que vous nous avez mis si sympathiquement à disposition. Nous vous remercions encore pour votre intérêt et vous souhaitons tous le meilleur pour la suite de votre carrière professionnelle.

Nous nous réjouissons de penser que vous continuerez à vous tenir au courant de notre marché des places vacantes.

Cordiales salutations.

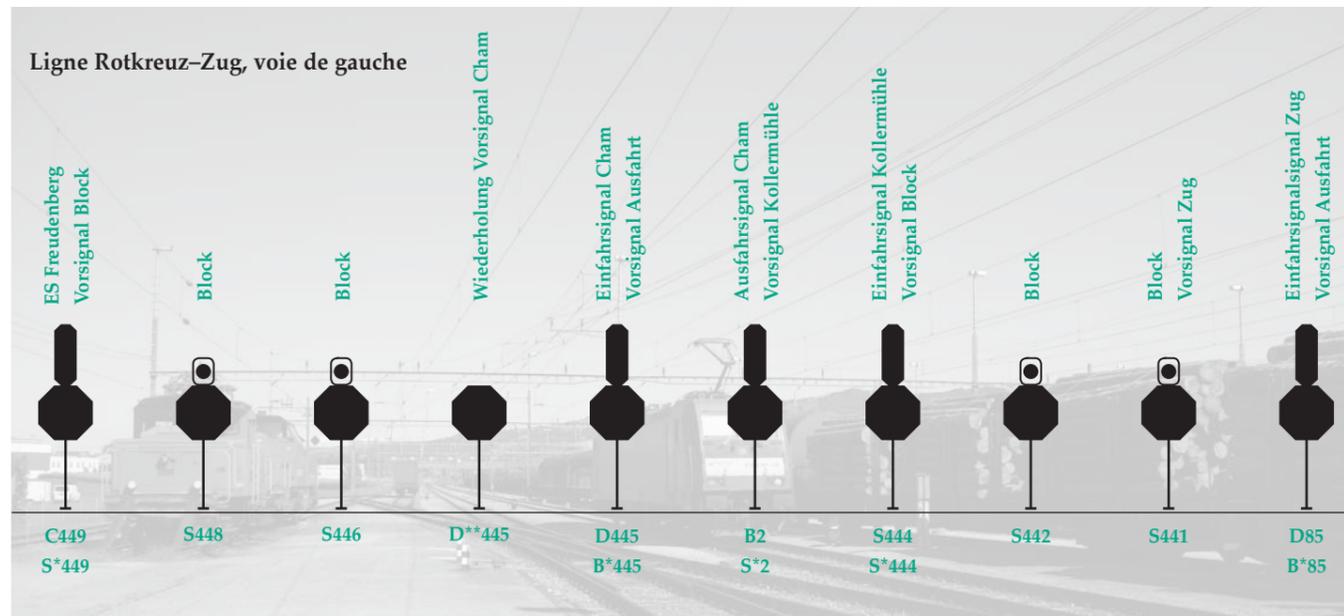
I.A. Raffael Buonopane  
Teamleiter Shared Services

I.A. Carole Rawlyer  
Shared Services

3

# Désignation de signaux non conforme aux PCT

La commission technique VSLF G I



Dans le cas de nouvelles installations de sécurité, les signaux sont désignés au moyen d'un nouveau système. Un certain nombre de lignes est déjà équipé conformément à cette nouvelle signalétique.

Les prescriptions sont définies dans les règles en vigueur pour la technique ferroviaire ([http://www.voev.ch/RTE\\_R.html](http://www.voev.ch/RTE_R.html)). A notre demande, CFF Infrastructure nous a confirmé que les signaux (avancés et principaux) seront dorénavant désignés par les prescriptions selon RTE 25027, paragraphe 1.3. Citation: « Les signaux doivent être désignés par le numéro de la voie qui les précède ou par le point de repère depuis lequel le signal peut être observé ».

On obtient donc comme résultat une désignation illogique des signaux comme celle qui est en vigueur entre Rotkreuz et Zug (le schéma montre la ligne Freudenberg – Zug par la voie de gauche), où l'on peut voir sur le même mât un signal avancé portant la même désignation que le signal principal placé au-dessus (exception faite de l'étoile qui signifie que c'est un avancé).

Les prescriptions de circulation PCT prévoient de manière claire que le signal avancé porte la même désignation que le signal principal qui suit (complété de l'étoile). La désignation conforme et surtout logique selon PCT relève de la plus haute importance pour le mécanicien, principalement en cas de dérangement. Une confusion pouvant être engendrée par une mauvaise signalétique met en danger de manière considérable le déroulement de l'exploitation et ne saurait être tolérée.

Le VSLF s'engage à ce que les signaux con-

Signaux R 300.2

### 5.1.7 Dénomination des signaux

Le signal principal est désigné par une lettre. Au besoin, on la fait suivre du numéro de la voie à laquelle il se rapporte.

Le signal avancé porte la dénomination du signal principal suivant, complétée d'une étoile, le signal répéteur de deux, respectivement

tinuent à être désignés de manière logique et compréhensible conformément aux prescriptions PCT. De notre point de vue, la méthode choisie par CFF Infrastructure et qui consiste à interpréter les RTE n'est pas du tout appropriée.

Remarque de la rédaction du LocoFolio: Les

rappports de mécaniciens du VSLF ainsi que la réponse / les justifications de la part des CFF concernant le thème du descriptif des signaux inadéquat sont à disposition des lecteurs. Cependant, les rédacteurs de la lettre de réponse n'ont pas accepté de publier leur réponse dans le LocoFolio. Nous sommes donc dans l'obligation de ne pas la proposer à notre lectorat. ■

## G-32649

Philipp Maurer; chef VSLF G I



De l'entretien d'une relation durable entre les mécaniciens de locomotives et les buttoirs ou comment briser l'ennui au sein de la division Qualité et Sécurité QS

La division QS a cherché à inculquer le comportement correct aux abords d'un buttoir aux collaborateurs en service par le biais de la circulaire G-32649.

Il est évident pour tout le monde qu'il est normal de s'arrêter avant un buttoir. Ce qui est plus surprenant, c'est la manière utilisée pour rendre le buttoir équivalent à un véhicule, bien que ce fait soit admis jusqu'à ce jour, à savoir de penser que le buttoir a des roues et qu'il peut rouler.

L'article 3.2: mise en place de sabots d'arrêt « peu de temps avant, ce qui signifie que l'opération est à renouveler à chaque mouvement de manœuvre » nous jette dans le plus grand doute: qu'est-ce que la mise en place de sabots d'arrêt a à faire avec les buttoirs? Est-ce que le buttoir est soudain devenu un véhicule et peut être déplacé dans le cadre d'un mouvement de manœuvre?

La création de nouveaux concepts semble être un nouveau hobby pour la division QS ou est-ce que quelqu'un a déjà entendu parler d'une manœuvre erronée? Est-ce qu'il manque un agent de la manœuvre ou carrément toute la manœuvre?

Le personnel des locomotives est reconnaissant de recevoir des documents comiques qui ne sont pas conformes aux PCT et qui déclenchent une certaine hilarité lorsqu'ils sont découverts dans les armoires. Que les collaborateurs de CFF Cargo ne se fassent pas de souci, rien ne sera entrepris pour créer un climat de travail agréable et qu'ils se réjouissent de la publication prochaine d'une nouvelle ineptie. ■

<b>D</b>		<b>G-32649</b>	<b>SBB Cargo</b>	
<b>Editeur:</b> G-CH-PN-QS	<b>Date d'émission:</b> 23.09.2010	<b>Entrée en vigueur:</b> 11.10.2010	<b>Attribution:</b>	<b>Classification:</b> CFF - interne
<b>Traité par:</b> G-CH-PN-QS-SQ Gilbert Kurt	<b>Approbation:</b> L G-CH-PN	<b>Remplace:</b>		
<b>Destinataires:</b> LIDI:			<b>Langues:</b> d f i	
B2 Mécaniciens de locomotive (G: Incl. 2.1/2.2/2.3) B3 Personnel de la manœuvre (G: Spécialiste RCP, inkl 3.1.1) B7 Contrôleurs techniques (G: TKC + CAT, ATP, incl. 7.1)			<b>Nombre de pages:</b> 3	

## Utilisation des heurtoirs

### 1 Objectif du document

#### 1.1 Utilisation correcte des buttoirs

Le terme «extrémité de voie» englobe la fonction de buttoir, qui vise en particulier à améliorer la visibilité et la sécurité de la fin d'une voie. Les buttoirs empêchent que des dommages soient causés aux véhicules et aux installations se trouvant derrière la voie en cas de mauvaise manœuvre.

#### 1.2 Champ d'application

A toutes les installations de voie dont l'extrémité est protégée par un buttoir.

### 2 Principe

En présence du signal 203, il est interdit de garer le véhicule contre le buttoir (PCT 300.2 ch. 2.2.1).



### 3 Manœuvrer contre des buttoirs

#### 3.1 Arrêt devant le buttoir

Si une voie est équipée d'un buttoir, il convient de manoeuvrer de façon à ce que le convoi soit arrêté avant celui-ci. Cette règle s'applique à toutes les installations de voies (CFF, voies de raccordement, etc.).

- ☞ Réduire la vitesse : prendre en compte la visibilité, les conditions locales: rails souillés, huile, rouille, etc.
- ☞ Observer le parcours: sabots d'arrêt posés, obstacles, signal d'arrêt ou accostage interdit, fin de la ligne de contact etc.
- ☞ S'arrêter devant le buttoir: la règle des 5 m selon 300.4 ch. 2.8.2 « Garer sur des véhicule » n'est pas applicable dans ce cas.

#### 3.2 Pose préalable de sabots d'arrêt

Les sabots d'arrêt doivent être placés peu avant à chaque manœuvre. La pose préalable de sabots d'arrêt à tige n'est pas recommandée.

### 4 Assurer des véhicules au niveau des buttoirs

Pour assurer des véhicules, il faut, comme d'habitude, utiliser les freins d'immobilisation ou les sabots d'arrêt avec le panneau de mise en garde correspondant.



### 5 Irrégularités liées aux buttoirs

Les buttoirs ayant été déplacés, suite à des mauvaises manœuvres, par des chocs importants remarqués par le personnel roulant ou le personnel de manœuvre, doivent être signalés immédiatement au propriétaire de l'infrastructure afin d'être rapidement remis en position initiale.

- ☞ Une annonce ESI doit être établie et l'événement doit être saisi dans ESI.

CFF Cargo	CFF Cargo
Secteur d'activité Suisse, Production	Secteur d'activité Suisse, Production
sig. Ruedi Büchi	sig. Andreas Knecht
Responsable Production	Responsable Garantie de la qualité



Der neu gewählte geschäftsführende Vorstand der ALE mit dem neuen Schatzmeister Karl Liechti (VSLF Schweiz), Vizepräsident Claus Weselsky (GDL Deutschland), Präsident Juan Jesús Garcia Fraile (SEMAF Spanien) und Vizepräsident Leszek Mietek (ZZM Polen) v.l.n.r. Les nouveaux membres de l'organe dirigeant de l'ALE avec le nouveau trésorier Karl Liechti (VSLF Suisse), le vice-président Claus Weselsky (GDL Allemagne), le Président Juan Jesús Garcia Fraile (SEMAF Espagne) et le vice-président Leszek Mietek (ZZM Pologne) de g à dr. I nuovi membri dell'organo direttivo dell'ALE formato dal nuovo tesoriere Karl Liechti (VSLF Svizzera), dal vicepresidente Claus Weselsky (GDL Germania), dal presidente Juan Jesús Garcia Fraile (SEMAF Spagna) e dal vicepresidente Leszek Mietek (ZZM Polonia) (da sinistra a destra).



Sven Grünwoldt, Stv. Bundesvorsitzender der GDL (mitte) leitete unterstützt von den Matthias Oppliger (links) und Hubert Giger (rechts) den ALE Kongress. Sven Grünwoldt, remplaçant du Président central du GDL (milieu) a dirigé le congrès de l'ALE, assisté de Matthias Oppliger (à gauche) et Hubert Giger (à droite). Sven Grünwoldt, sostituto presidente centrale del GDL (al centro), ha presieduto il congresso dell'ALE, assistito dai rappresentanti del VSLF Matthias Oppliger (a sinistra) e Hubert Giger (a destra).



Der langjährige Schatzmeister der ALE, Herbert Nezosi und seine Frau Francesca wurden vom Kongress verabschiedet. Le grand trésorier de l'ALE durant de nombreuses années, Herbert Nezosi au moment de prendre congé du congrès. Il pluriennale tesoriere dell'ALE Herbert Nezosi, accompagnato dalla moglie Francesca, al momento di prendere congedo dal congresso.

Die Autonomen Lokführer-Gewerkschaften Europa ALE hielten am 22. Mai 2010 den alle vier Jahre stattfindenden Kongress in Barcelona ab.

Manfred Schell trat nach über 20 Jahren als erster Präsident und Gründungsmitglied der ALE zurück. Als neuer Präsident der ALE wurde Juan Jesus Garcia Fraile, Vorsitzender der Spanischen Lokführergewerkschaft SEMAF, gewählt; als Vizepräsidenten wurden Leszek Mietek (Polen ZZM) bestätigt und Claus Weselsky (Deutschland GDL) gewählt.

Nach 8 Jahren Tätigkeit als Kassier der ALE hat unser Kollege Herbert Nezosi, langjähriges Vorstandsmitglied und Sektionspräsident im VSLF, seine Aufgabe an den neuen Kassier der ALE, Karl Liechti, Vorstandsmitglied und Kassier im VSLF, übergeben. Der VSLF ist stolz, weiterhin den Kassier in der ALE stellen zu dürfen und so weiterhin einen Beitrag zur Entwicklung der ALE zu leisten.

Die Mitgliedergewerkschaften der ALE, darunter auch der VSLF, haben die in der CER (Gemeinschaft der Europäischen Bahnen / Communauté européenne du rail) organisierten Eisenbahnunternehmungen angeschrieben, damit sich diese dafür einsetzen, dass die ALE in die für die Lokführer relevanten Entscheidungs- und Gesetzgebungsverfahren der Europäischen Union eingebunden wird. Die ALE erhebt als eigenständige Vertretung von über 110'000 Lokführer zu Recht darauf Anspruch, in das dafür zuständige Gremium aufgenommen zu werden. Immerhin sind 65% aller Lokführer in den Mitgliedsländern in den ALE organisiert.

Les syndicats autonomes de mécaniciens de locomotives d'Europe ALE ont tenu leurs assises, qui se déroulent tous les quatre ans, le 22 mai 2010 à Barcelone.

Manfred Schell, en sa qualité de membre fondateur et premier Président, a fait valoir son droit à la retraite. Juan Jesus Garcia Fraile, dirigeant du syndicat espagnol de mécaniciens SEMAF a brillamment été élu pour reprendre le poste de Président de l'ALE. Ses deux vice-présidents seront Leszek Mietek (Pologne ZZM) qui occupait déjà ce poste et Claus Weselsky (Allemagne GDL) nouvellement élu.

Notre collègue Herbert Nezosi, ancien membre du comité central VSLF et Président de section durant de nombreuses années, a aussi demandé à se retirer après un mandat de huit ans aux commandes de la caisse de l'ALE. Il a cédé sa place à Karl Liechti, caissier et membre du comité central du VSLF. Le VSLF est fier de pouvoir mettre son caissier à disposition de l'ALE et de contribuer ainsi au développement fructueux de l'ALE. Les syndicats membres de l'ALE (dont le VSLF) se sont adressés aux entreprises de transport ferroviaires organisées au sein de la CER (Communauté européenne du rail) afin que celle-ci soutienne le rattachement de l'ALE aux processus de prise de décisions et à l'élaboration des processus juridiques de l'Union européenne. L'ALE considère sa requête de figurer au sein du collège décisionnel comme justifiée dans le sens où elle assure la représentation de plus de 110'000 mécaniciens de locomotives. Il faut dire que ce nombre représente le 65% de tous les mécaniciens actifs dans les états membres de l'ALE.

Il 23 maggio 2010 i Sindacati autonomi europei dei macchinisti di locomotiva ALE hanno organizzato a Barcellona il loro congresso che si tiene regolarmente ogni quattro anni.

Dopo vent'anni di attività come primo presidente e membro fondatore dell'ALE, Manfred Schell ha deciso di ritirarsi. Per il ruolo di nuovo presidente dell'ALE è stato nominato Juan Jesus Garcia Fraile, presidente del Sindicato spagnolo dei macchinisti di locomotiva SEMAF; per la vicepresidenza si è riconfermato Leszek Mietek (Polonia ZZM) ed è stato nominato Claus Weselsky (Germania GDL).

Dopo otto di attività come cassiere dell'ALE, il nostro collega Herbert Nezosi, membro di comitato e presidente di sezione del VSLF di lunga data, ha passato il testimone come cassiere dell'ALE a Karl Liechti. Il VSLF è molto orgoglioso di mettere nuovamente a disposizione dell'ALE un proprio cassiere e, pertanto, di poter dare un proprio contributo allo sviluppo dello stesso.

I sindacati membri dell'ALE, tra cui anche il VSLF, hanno scritto alle ferrovie organizzate nel CER (Comunità delle ferrovie europee / Communauté européenne du rail) ribadendo il proprio impegno a favore del coinvolgimento dell'ALE nei processi decisionali e legislativi di rilievo dell'Unione Europea concernenti i macchinisti di locomotiva. Nell'ambito di questo dialogo, giustamente l'ALE rivendica il diritto di essere integrato in qualità di rappresentante indipendente di oltre 110.000 macchinisti, tanto più che il 65% dei macchinisti degli Stati membri sono organizzati nell'ALE.

## Besuch BLZ Spiez und Besichtigung Lötschberg-Basistunnel



Am 13.09 organisierte die Sektion Brig einen Besuch der BLZ Spiez (DOLS) mit einer anschliessenden Besichtigung des Lötschbergbasistunnels (LBT). 9 Lokführer trafen sich gut gelaunt um 13.10 Uhr auf dem Perron 2 in Brig. Pünktlich verliessen wir mit dem ETR 610 das sonnige Wallis und trafen ebenso pünktlich im regnerischen Spiez ein. Dort stiess unser Lötschentaler Kollege Seeburger Josef ebenfalls zu unserer Truppe. Am Eingang zur BLZ wurden wir von Martin Wyss empfangen. Als erstes zeigte uns Herr Wyss die sogenannte «Folterkammer», in der die Fahrdienstleiter ihre jährliche Störungssimulationen durchführen, ähnlich dem Loksimulator Re 460 in Löwenberg.



Dann hiess es Treppen steigen hinauf ins Nervenzentrum der BLZ. Aus der Dispositiv-Operativen Leitstelle Spiez (DOLS) der BLS wird der gesamte Verkehr der Lötschberg-Simplon-Achse südlich von Bern sowie der BLS-Strecken im Berner Oberland gesteuert und überwacht. Ausserdem erfolgt von Spiez aus auch die Fernsteuerung und Überwachung der zahlreichen Anlagen im Lötschbergbasistunnel.



Herr Wyss zeigte uns mit Engagement die verschiedenen Bereiche mit ihren Arbeitsplätzen. Seine Bemerkung, dass alle Züge, unabhängig des Operators, gleich behandelt werden, löste insbesondere bei unseren Cargo-Lokführern ein kleines Schmunzeln aus. Das gleiche gilt auch für die Personenzüge, die im Gegensatz zum restlichen Streckennetz, nicht bevorzugt werden, d.h. dass auch diese Züge, wie alle anderen, ihren sogenannten «Slot» einhalten müssen, ansonsten der verspätete Zug ein nächster freiwerdender «Slot» abwarten muss, was bei einem IC mit 1000 Fahrgästen schon «hart» sein kann. Als Dankeschön überreichte Organisator Tanner Michel, Herrn Wyss zwei edle Tropfen Walliser Weine, aus dem Keller von Cargo-Lokführer Michel Christian.



Nach dem Besuch der BLZ fuhren wir mit dem «Lötschberger» der BLS weiter nach Frutigen ins BLS-Interventionszentrum, wo wir von Herrn Christian Senn begrüsst wurden. Als erstes besichtigten wir ein Modell des LBT im Masstab 1:300, bevor wir den Lösch- und Rettungszug bestaunen konnten.



Mit einem Kleinbus fuhren wir dann zum Nordportal und zur Interventionstreppe («die breiteste Treppe Europas»), dann weiter zum Fusspunkt Mitholz im LBT. Nach einem kleinen Fussmarsch erreichten wir die Versuchsstrecke 1:1, wo uns Herr Wyss mit viel Fachwissen und Begeisterung den Aufbau der Tunnelröhren sowie des Schienenfahrwegs und der Fahrleitung erklärte.



Eindrucksvoll war ebenfalls die Besichtigung einer der 12 Lüftungs- und Betriebszentralen, in denen die bahntechnischen Anlagen untergebracht sind. Der exklusive Blick - einmal von der anderen Seite - aus dem Spezialfenster im Bahntunnel auf einen mit 200 km/h vorbeibrausenden IC, rundete unseren Besuch ab.



Herrn Senn überreichten wir als Dankeschön für die kompetente Führung ebenfalls zwei Flaschen Walliser Wein.

Ein Nachtessen in Kandersteg rundete diesen gelungenen Ausflug ab.

Tanner Michel

## Sektionsbericht VSLF Bern 2010

Als organisierende Sektion der GV 2010 in Thun haben wir uns nach der Jahreswende intensiv um geeignete Räume für deren Durchführung bemüht. Wir glauben, es ist uns gelungen, mit dem Freienhof Hotel und Restaurants in Thun den richtigen Partner zur Durchführung eines Events in dieser Grösse gefunden zu haben. Die VSLF-Sektion Bern war in den Frühjahresmonaten doch etwas von den Geschäften absorbiert, stellten sich doch Präsi und Vize der Periodischen Prüfung. Sparen, kostete es was es wolle: Als Präsident durfte ich mit einem Mitglied an einer Gesprächsrunde teilnehmen. Thema: E-Spesenabrechnung Parkhaus Spiez bei auswärtigen Diensten. Deliktbetrag: ca. CHF 20.- Problem: Der Ticketautomat im Parkhaus Spiez drückt des Öfteren keine Quittungen - und ohne Quittung kein Geld. Es muss ja alles seine Ordnung haben? Fazit: 90 min Arbeitszeit verplempert um CHF 20.- nicht ausbezahlen zu müssen? Obwohl unser Mitglied die berechtigten Forderungen mittels PIPER-Ausdruck nachweisen konnte. Schlussendlich hat er sein Geld doch noch erhalten.

Dauer der Verhandlung: 2 mal 45min. da CLP und Stv., der im gleichen Büro anwesend war, nicht weiter arbeiten konnte. Das Überdenken dieses Sachverhaltes, veranlasste mich, nach 18 Monaten im Amt ein persönliches und durchaus auch selbstkritisches Fazit über meine bisherige Amtszeit zu ziehen.

Es wurde viel versprochen und viel geredet, aber konkret war da nicht viel! Wir möchte es an dieser Stelle nicht versäumen und wünschen dem Mitarbeiter der DB Bahn AG, welcher seit Januar 2010 krankgeschrieben ist und aus diesem Grunde die Netzteile für die Stromversorgung der LEA II Geräte nicht auf dem ICE einbauen kann «Gute Besserung!»! So fahren wir weiterhin «mit» solange der Akku mitmacht, danach «ohne». Alles nach dem Motto Q «Quality our Passion»! Ich habe für mich entschieden, die Sektion Bern ein wenig härter in den Wind zu stellen. Bekanntlich wird man aus Erfahrung klug. Ich danke nachträglich meinem Vorstand, dass wir gemeinsam die Kursrichtung festlegen konnten. In diesem Sinne habe ich unserem Vorgesetzten ein Schreiben über einige Pendenzen verfasst, welches zugegeben ein paar Grad vom vorbestimmten Kurs abwich, aber dadurch sein Ziel dennoch nicht verfehlte. Über den Stil lässt sich bekanntlich streiten. Was wahr ist, darf gesagt werden, sollte man meinen. Die Erkenntnis:

Diese Ansicht teilt nun mal nicht jeder. RE-Boycott Sektion Genf: Beeindruckt hat uns der Zusammenhalt der Westschweizer Kollegen in dieser Angelegenheit. Eine Sektion ist nur so stark und überzeugend wie die Mitglieder, die dahinter stehen. Als wir uns solidarisch zum Mitmachen entschlossen mussten, war beinahe der ganze Vorstand in den Ferien. Für mich als Präsident war dies letztlich eine Frage der Glaubwürdigkeit. Wir danken denjenigen Mitgliedern, welche sich per Mail/SMS gemeldet haben und die Entscheidung gestützt haben.

Die Frage, wieso sich nicht alle VSLF-Sektionen hinter dieses Anliegen stellten, bleibt mir bis dato unbeantwortet. www.vslf.com: Wie wichtig das Internet für uns als Verband VSLF geworden ist, möchte ich an dieser Stelle mit einem Beispiel verdeutlichen. Zufall oder nicht? Das Schreiben RE-Boycott Sektion Bern wurde von unserem Präsidenten um ca. 11:30h online auf der Sektionsseite aufgeschaltet. Die Reaktion darauf ließ nicht bis Mittag auf sich warten. Bei der nachfolgenden Aussprache wurde stets ein «print-screen» davon als Dokumentation verwendet. Somit hatten wir uns eine Zeitlang mit dem Vorwurf «Aufruf zum passiven Streik» zu beschäftigen.

Mitglieder: Wie bereits erwähnt, eine Sektion kann nur überzeugen und ist so stark wie deren Mitglieder, die hinter dessen Themen stehen. In diesem Zusammenhang möchten wir unsere Sektionsmitglieder ermutigen, wieder wacher am Verbandsgeschehen teilzunehmen. Letztlich bleibt uns oftmals nur die Ernüchterung, wenn wir erfahren, in welchen Arten und Formen sich Kollegen Sonderkonditionen ausbedingen, welche gemäss unserer Einschätzung ausschliesslich dem Eigennutz dienen. Dass sich diese Konditionen oft völlig diametral zu den Anstrengungen unseres Berufsverbandes verhalten, ist leider Tatsache und selbstredend. Einige solcher «Flexibilitätsbezeugungen» sind uns auch 2010 im Hals stecken geblieben. Dass der Vorstand der Sektion Bern gleichzeitig auch das OK GV 2010 Thun ist, war keineswegs beabsichtigt! Es ist uns aber gelungen dennoch einige Kollegen zum Mitmachen im OK zu gewinnen. Besten Dank

Berufsschuhe: Einige Kollegen haben sie schon erhalten, die schriftliche Ermahnung weil sie bei 35° die hohen Sicherheitsschuhe nicht getragen haben. Wir stellen dazu fest, jeder ist seines Glückes Schmied! Datenschutz: Dass es in Luzern neu einen CLP gibt, der nur ähnlich heisst wie der Sektionspräsident VSLF Bern ist eigentlich nebensächlich. Der VSLF Sektion Bern

möchte es jedoch nicht unterlassen, Geri Sigrist zu seiner Wahl zu gratulieren. Der Inhalt von Mails, welche nun irrtümlich an mich gesandt werden, von Lf-Kollegen, die ihm zur Wahl gratulieren, gehören für mich jedoch in die Kategorie Duckmäuser, Leisetreter und ..s.k...c.r?! Das Erhalten von zum Teil vertraulichen Mails sei hier nicht speziell und nur am Rande erwähnt. Interessant sind diese zum Teil allemal.

Rücktritt Vizepräsident Martin Egli: Tinu hat entschieden, sich an der GV nicht mehr für eine weitere Amtszeit wiederwählen zu lassen. Wir bedauern seinen Entscheidung, können diesen jedoch nachvollziehen. Die VSLF-Sektion Bern dankt Martin und seiner Frau Silvia für 9 Jahre souveräne und ausgezeichnete Arbeit im Vorstand der Sektion Bern. Wir werden mit Tinu einen Macher und Schaffer verlieren, aber genau so sicher sind wir uns, dass wir nun ein unbequemes und forderndes Mitglied gewinnen werden. Eine Nachfolge zu präsentieren, betrachte ich nachträglich als Parforceakt. Jedoch erfüllt es mich mit Stolz dass an der Sektions-GV ein Kollege zur Wahl antritt, welcher unser aller Vertrauen genießt und verdient.

Im Moment setzen wir die meisten Ressourcen in die VSLF-GV 2010 in Thun, um euch eine gelungene und erfolgreiche GV präsentieren zu können. See you in Thun 12.03.2011

VSLF-Sektion Bern  
Der Präsident  
Gerhard Siegrist

Wir halten  
uns an  
den  
Zeitplan

**S**

**SHELLENBERG DRUCK PFFÄFFIKON**  
DruckKommunikation  
Schützenhausstrasse 5 • 8330 Pfäffikon ZH  
Telefon 044 953 11 11 • Fax 044 950 18 90  
www.schellenbergdruck.ch

## Mitgliederversammlung vom 10.06.2010 in Zäziwil

Da verschiedene Geschäfte noch nicht abgeschlossen sind können sie hier nicht schriftlich dokumentiert werden. Die Versammlungsteilnehmer wurden mündlich orientiert.

Im Moment sind dies die aktuellsten Geschäfte in der Abteilung Z:

**28 Dostozüge** sind bei Stadler Rail AG durch die BLS bestellt worden.

In den **einzelnen Geschäften** ist noch nichts entschieden und der VSLF wird aktiv versuchen fürs Lokpersonal bestmögliche Lösungen zu erarbeiten.

Mitteilungen des Verbands-Präsidenten:

**Pensionskasse BLS Ascoop/Symova:** Zu diesem Thema teilte uns Hubert Giger mit, dass der VSLF auch eine Kandidatur für den Stiftungsrat Symova aufstellt, um im Stiftungsrat zu nehmen. Es wird dies in der Person von Karl Liechti, Lf Spiez, sein.

### Aktuelle Mitgliederzahlen VSLF

#### Stand Aufnahme VSLF GAV BLS

Auch zu diesem Thema gibt es nicht viel neues, der SEV vertröstet uns auf Herbst 2010 und der transfair will uns erst bei Neu- oder Ergänzungsverhandlungen mit in die VG aufnehmen. Der VSLF hat transfair erneut angeschrieben, um auch sein Einverständnis für die Aufnahme des VSLF noch in diesem Jahr zu ermöglichen. Mitteilungen von Martin Leu, Stv. Leiter Z, BLS AG:

#### Projekt Operating

Dies soll die Ressourcenlage und Planung,

die Konjunkturmassnahmen, die Tagesprobleme, alles was Kommunikation betrifft und das SAP in der Anwendung derselben beinhalten. Hier wird auch versucht das «Planungs X» der heute verschiedenen Abteilungen der Lokpersonalplanung zu optimieren, um die heutigen Schnittstellen zu eliminieren. (Jahresplanung bei P/G, dann ZE und der laufender Dienst wieder bei P/G).

Operating ist im Moment nur ein Planungsauftrag, welcher anschliessend analysiert wird.

Beschlossen ist noch nichts und die Prozesse werden laufend weiterentwickelt. Entscheide werden frühestens im Spätherbst 2010 zu erwarten sein. Betroffen wären ca. 2/3 des Personals der BLS AG. Für das Lokpersonal würden die Auswirkungen trotzdem nur marginal sein.

#### Konjunkturmassnahmen

Im Moment sind noch immer 55 Lf zu viel bei der BLS. Ausgemietet sind 17 Lokführer (ca. 2,6%), der Rest hat Frei zuhause. Dies ist rein rechnerisch zu verstehen, denn der Abteilung Z wurde das Geld für 55 Stellen entzogen. Mit all den getroffenen Massnahmen kann der Personalbedarf ausgeglichen gestaltet werden und die 55 Stellen können erhalten werden. Gemäss heutigem Planungstand wird ca. Mitte 2013 der Bedarf mit dem Bestand ausgeglichen sein.

#### Zeitabrechnung

Diese muss ganz klar transparenter werden. Martin Leu versicherte uns, dass das Problem erkannt ist und auch angegangen wird, nur wird es in kleinen Schritten vor-

gehen. Vor allen das Visualisieren des Zeitmanagements bereitet grosse Mühe.

Zu diesem Thema entwickelte sich eine angeregte Diskussion.

#### Standort Luzern

Die BLS AG eröffnet einen Lokpersonalstandort Luzern. An diesem Standort wird ein ansprechendes Streckennetz angeboten. Im Moment haben sich bereits 15 Lokführer gemeldet, womit noch 7 Lokführer erreicht ist.

#### elo/DIS

Das Gerät ist ein 10,1" hp Netbook mit Windows 7, einer 250GB Harddisk und einer Akkulaufzeit von ca. 8,5h. Die BLS rechnet mit hohen Kosten, alleine der EDV Unterhalt wird auf ca. 800.000.- CHF pro Jahr geschätzt.

#### Pausenraum Kerzers

In Kerzers steht in Kürze ein neuer Pausenraum zur Verfügung. Es konnte eine entsprechende Lokalität im Hotel Jura gemietet werden, welches sich ebenfalls unmittelbar beim Bahnhof befindet.

#### VSLF wieder an Präsidentenkonferenz

Martin Leu informierte uns, dass der VSLF an den Gesprächen über die Konjunkturmassnahmen 2011 im Juli 2010 wieder am Tisch sitzen wird. Über eine definitive Aufnahme wird die Leitung Z, anschliessend an diese Gespräche, entscheiden. Auch bestätigt er uns ein weiteres mal, dass die BLS AG nach wie vor an einer sozialpartnerschaftlichen Zusammenarbeit mit dem VSLF interessiert ist und würde eine Unterschrift des BLS GAV begrüßen.

## Notizie in breve sull'Assemblea generale del 10.06.2010 a Zäziwil

Comunicazioni da parte del presidente di sezione:

Qui di seguito le questioni di maggiore attualità trattate dal reparto Z:

Dal momento che varie pendenze non sono ancora completamente evase, al momento non siamo in grado di documentarle per iscritto. I partecipanti all'assemblea sono tuttavia stati informati verbalmente.

- La BLS ha ordinato **28 treni Dosto** presso la Stadler Rail AG.

Per alcune questioni non sono ancora state prese delle decisioni definitive, ma il VSLF farà tutto il possibile per trovare le soluzioni migliori per tutelare il personale di locomotiva.

Comunicazioni da parte del presidente del sindacato:

- **Cassa pensioni BLS Ascoop/Symova:** A questo proposito, Hubert Giger ci ha comunicato che il VSLF intende presentare una candidatura per entrare a far parte anche del Consiglio di fondazione della Symova. Il delegato preposto sarà Karl Liechti, macchinista di Spiez.

- **Cifra attuale dei membri del VSLF**

- **Stato attuale circa la partecipazione del VSLF al CCL BLS:** Anche su questo argomento non ci sono molte novità; il SEV parla di autunno 2010, nel mentre transfair intende integrarci nella Comunità di negoziazione solo successivamente alle nuove trattative o a quelle complementari. Il VSLF ha nuovamente scritto a transfair per avere anche il suo consenso in merito ad una sua adesione ancora nel corso di quest'anno.

tituto capo Z, BLS SA:

#### Project Operating

- Esso si occupa dello stato e della pianificazione delle risorse, delle misure congiunturali, dei problemi correnti, come pure di tutto ciò che riguarda la comunicazione e il sistema SAP. Qui si cerca anche di ottimizzare la „pianificazione X“ dei vari reparti per la pianificazione del personale, al fine di eliminare le attuali interfacce (pianificazione annuale per V/M, ZE e i servizi attuali presso V/M).

- Operating attualmente consiste unicamente in un mandato che successivamente dovrà essere analizzato a fondo.

- Finora non si è ancora deciso niente, per cui i vari processi dovranno essere ulteriormente sviluppati. Dovremmo attenderci delle decisioni verso la fine dell'autunno 2010. Questo concernerebbe circa i 2/3 del personale della BLS SA. Le ripercussioni dovrebbero tuttavia essere solo marginali per il personale di locomotiva.

#### Misure congiunturali

- Al momento ci sono ancora 55 macchinisti in eccesso presso la BLS. In affitto ci sono 17 macchinisti (ca. 2,6%), nel mentre il restante personale non ha sede fissa. Questo va visto unicamente da un punto di vista matematico, dal momento che non è più stato concesso al reparto Z il denaro per la gestione dei 55 posti di lavoro. Grazie alla serie di misure adottate finora, gli effettivi del personale possono essere gestiti in modo equilibrato, per cui i 55 posti potranno essere mantenuti. In base alla pianificazione attuale, verso la metà del 2013 si potrà raggiungere un buon equilibrio tra il fabbisogno e gli effettivi del personale.

#### Calcolo dei tempi

- Chiaramente dovrà diventare più traspa-

rente. Martin Leu ci ha assicurati che si è a conoscenza del problema e che lo si sta affrontando, anche se a piccoli passi. È in particolar modo la visualizzazione della gestione dei tempi a creare problemi non indifferenti.

- La discussione sull'argomento è attualmente molto accesa.

#### Sede di Lucerna

- La BLS SA aprirà a Lucerna una nuova sede per il personale di locomotiva, in grado di offrire un'allettante rete ferroviaria. Finora si sono già annunciati 15 macchinisti di locomotiva, per cui ne mancano ancora 7 per raggiungere il previsto numero iniziale di 22 macchinisti.

#### elo/DIS

- Si tratta di un Netbook hp 10,1" con Windows 7, hard disk da 250GB e ricarica della batteria di ca. 8,5 ore. La BLS prevede costi alquanto elevati; si stima che la sola manutenzione EDP si aggiri intorno a 800'000.- CHF all'anno.

#### Locale pausa di Kerzers

- A Kerzers prossimamente il personale potrà disporre di un nuovo locale pausa. Si è potuto affittare un locale adatto presso l'Hotel Jura, che si trova nelle immediate vicinanze della stazione.

#### Il VSLF partecipa nuovamente alla Conferenza dei presidenti:

- Martin Leu ci ha comunicato che in luglio 2010 il VSLF parteciperà ancora una volta al dibattito sulle misure congiunturali 2011. La direzione Z deciderà in merito ad una sua integrazione subito dopo questi colloqui. Ci ha inoltre confermato nuovamente che la BLS SA è sempre interessata ad una collaborazione partenariale con il VSLF e che auspica una sua sottoscrizione del CCL BLS.

Wir bitten Euch, folgenden Kollegen ein ehrendes Andenken zu bewahren und Ihnen die letzte Ehre zu erweisen.  
Nous vous prions d'honorer le souvenir des collègues suivants et de leur rendre un dernier hommage.  
Vogliamo onorare la memoria dei nostri colleghi che ci hanno lasciato e rendiamo loro l'estremo saluto.

### Theo Schnider

\* 13.5.1928  
† 6.4.2010

### Hans Weber

\* 25.4.1928  
† 12.8.2010

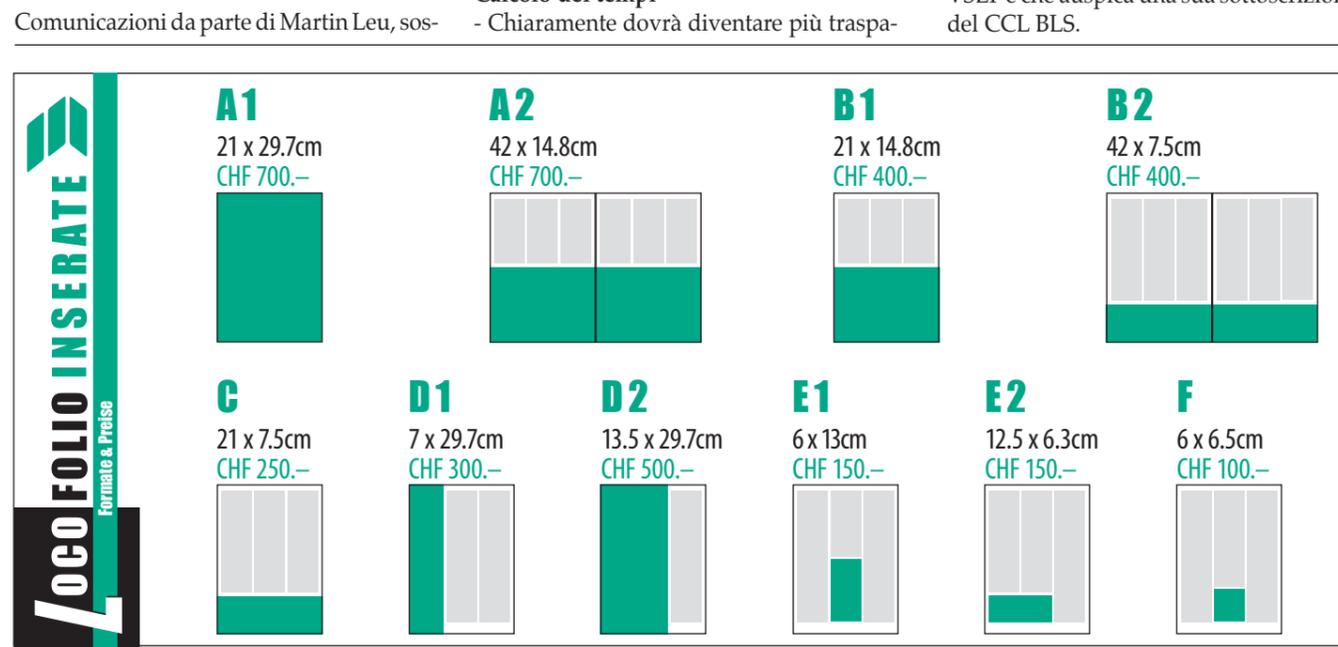
### Karl Ankele

\* 24.4.1921  
† 15.6.2010

### Oskar Walker

\* 10.4.1918  
† 2.8.2010

In stiller Anteilnahme  
Vorstand VSLF und alle Kollegen  
Un recueillement silencieux  
Comité central VSLF et tous les collègues  
Dedichiamo loro qualche attimo di raccoglimento.  
Il comitato centrale del VSLF e tutti i colleghi

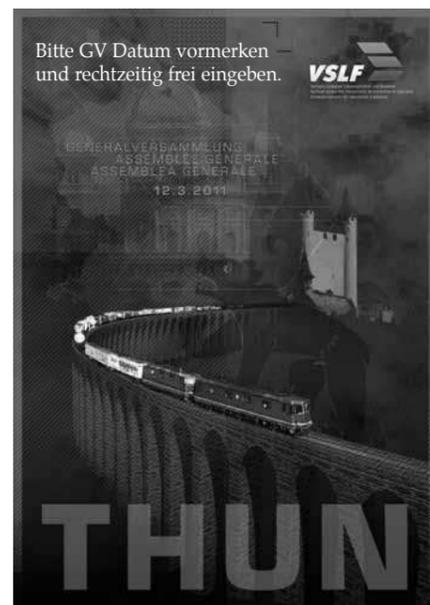


Goldgräberstimmung für jene die in einer Leitungsfunktion bei der SBB arbeiten dürfen, Katzenjammer, für diejenigen wie wir Lokführer, die immer wieder die alte Leier von «ZU TEUER» und «LEISTUNGS-STEIGERUNG» hören. Wieso diese zwei unterschiedlichen Wahrnehmungen? Ist der Lokführer etwa selber schuld, wenn er hinterfragt, wieso gerade er immer die Zielscheibe jeder Kostenwahrheit sein soll. Gleichzeitig aber werden ganze Armeen von neuen CLP rekrutiert. Sollte das regelmässige Weiterbefördern unserer Chefs in neue und noch besser bezahlte Lohnklassen an uns spurlos vorbei gehen? Ja, Chefs die 2-3 Jahre auf irgendeinem Posten gearbeitet haben, brauchen dringen eine neue Beförderung! In diesen 3 Jahren nahmen wir Lokführer aber einen Verlust der Rente in der Pensionskasse von fast CHF 1000 monatlich hin. Es darf sich jeder Lokführer selber ausrechnen, um welchen Betrag er bei der Pensionskasse betrogen wird. Wieso werden wir gezwungen, in der Pensionskasse SBB zu verbleiben, welche unser Vermögen schamlos vernichtete und dabei keiner der Chefs zur Verantwortung herangezogen wurde?! «Weiterbefördern» war die Devise der Leitung und «die Sanierung auf dem Buckel der Angestellten durchziehen»! Es gäbe hier noch eine lange Liste, welche die unterschiedlichen Wahrnehmungen aufzeigen könnte. Im Minutenakt wird bei den Lokführern abgerechnet, gleichzeitig aber betreiben viele ein «Home-office» oder sind während der Arbeitszeit auf dem Heimweg oder bereits zuhause. Ja, die Kultur von Arbeiten und Arbeitszeiten ist bei den Vorgesetzten ganz unterschiedlich wahrnehmbar. Drücke bei den Lokführern jede Minute aus der Zitrone und verteile den davon erwirtschafteten Ertrag wieder in der Führungsscrew des Unternehmens. So lautet die Devise von Meier & Co! Einfach wegschauen und sich etwas vorkaukeln --- ich habe ja Arbeit! Ja, viele unserer Kollegen gehen diesen Weg und haben innerlich gebrochen mit der SBB. Die Ergebnisse der Personalumfragen, welche seit Jahren im Keller herum dümpeln, haben noch keine Verbesserungen hervorgebracht. Die heutige Wertschätzung heisst, als anonyme Nummer mit Kostenanalyse und Leistungssteigerung verbucht und verwaltet zu werden. Immer wird dem Lokführer der Lohn vorgehalten. Schade ist nur, dass genau jene Vorgesetzten nicht in den Spiegel schauen und sich fragen, was sie mit ihrem Lohn dazu beitragen. Der Lohn als Lokführer ist in der Hierarchie der Lohnpyramide der SBB in der unteren Hälfte anzutreffen. Doch Tatsache ist, Rechnungen und Lebenshaltungs-

kosten werden nun einmal mit dem Lohn bezahlt. Dies sollte sich die obere Hälfte der Lohnempfänger einmal hinter die Ohren schreiben!  
Fazit eines Berufsverbandes VSLF: Wer sich aufgibt, gibt denen Recht, welche immer noch viel Saft in der Zitrone wittern. Diese werden nicht locker lassen und weiter pressen, soweit, bis jeder - ja wirklich jeder massiv leidet und Folgen davon bis ins Familienleben hinein trägt. Lassen wir dies nicht zu! Wehren wir uns und machen wir keine gewerkschaftlichen Pausen. Sie werden schamlos ausgenutzt. Jeder Lokführer trägt nebst der täglichen Verantwortung auch dazu bei, wie das zukünftige Arbeitsumfeld aussehen wird. Darum, jetzt erst recht, gemeinsam stark!

#### Jahresrückblick 2009-2010 der Sektion Luzern-Gotthard

Ein Rückblick auf ein anstrengendes Jahr, mit dem Höhepunkt der VSLF-GV im März in Luzern - dies wäre in einem Satz der Jahresbericht. So kurz aber ist diese Rückblende nur für jene Mitglieder, welche leider immer wieder glänzen durch Abwesenheit. Viele interessieren sich nur noch beiläufig für die gewerkschaftliche Arbeit. Dabei war das Jahr geprägt durch viele Aktivitäten des Vorstandes und der Sektion. An der letzten Sektions-GV in Goldau wechselte das Präsidium vom langjährigen Präsidenten Hansruedi Niederhäuser an den neuen Präsidenten Joe Brunner. Hansruedi, wir danken dir recht herzlich für deine Arbeit, welche nicht immer einfach war. In einer schwierigen Zeit der Umstrukturierungen, dem ständigen Druck auf die Lokführer, effizienter zu arbeiten, mit



Sprachzertifikaten, Rayonverkleinerungen und dem stetig wachsenden Desinteresse der Mitglieder, war das Führen der Sektion Luzern-Gotthard nicht einfach. Dafür, dass du Hansruedi den Kopf nicht hängen gelassen hast, dankt dir die Sektion. Letztes Jahr im November waren wir mit in der Vorbereitung der Generalversammlung des VSLF in Luzern. Ein tolles und auch hochmotiviertes Team arbeitete daran, eine gute und auch schöne GV dem VSLF bereitzustellen. Als OK-Präsident wusste ich, dass eure Arbeit immer ein 100%-Einsatz war und die GV im Hotel Schweizerhof kommen konnte. Und der Tag der Vorbereitungen kam am 13. März 2010 und der Einsatz wurde belohnt. Alles klappte so wie wir es planten. Viele positive Echos von Verbandseite, Mitgliedern, aber auch von vielen Partnern des Begleitprogramms. Viel Lob, welches ich gerne an das OK weiter gebe. So macht Arbeit Spass! Kurzer Terminkalender des Vorstandes / Präsidenten der Sektion Luzern Gotthard im Jahre 09/10:

7 OK-Sitzungen für GV 2010  
11. Januar Vorstandssitzung beim Präsi  
13. März GV in Luzern VSLF  
30. März Sozialpartnersitzung in Luzern  
10. Mai Vorstandssitzung beim Vizepräsidenten Beat Rüfenacht in Silenen  
19. Mai Vorstandssitzung  
22. Juni Mitgliederversammlung in Goldau & Nachmittags Besichtigung Altstadt Zug  
24. Juni Sozialpartnersitzung in Luzern  
13.+14. Oktober Koordinationssitzung VSLF-Vorstand  
19.-21. Oktober Vorstandssitzung «wie weiter» in Bratsch / VS im Chalet von Joe  
29. November Sektions-Generalversammlung in Luzern / Café SOWIESO  
Daneben hatte ich viele Telefonate und Gespräche mit Mitgliedern, welche nebst Problemen auch Positives berichteten. Mir fehlte in diesem Jahr einzig den Kontakt zu vielen Mitgliedern, welche immer ihren Beitrag bezahlen, aber sich kaum gewerkschaftlich engagieren. Ist das Umfeld der Arbeit als Lokführer euch nicht mehr wichtig? Gebt euch doch wieder einmal einen Ruck und nehmt wieder aktiv teil an der Gestaltung eures Arbeitsplatzes und Umfeldes.

So schaue ich gerne auf die geleistete Arbeit zurück und freue mich auf den Kontakt mit euch. Zum Schluss möchte ich noch meinen Vorstandsmitgliedern für ihre Mithilfe danken, denn ohne sie ginge es nicht. Wir suchen wieder neue Vorstandsmitglieder!

Joe Brunner  
Sektionspräsident Luzern-Gotthard



#### Geschätzte Kollegen

Es ist schon fast ein Jahr her, seit meinem Amtsantritt als Vize-Präsident P der Sektion Ticino. Ich muss zugeben, dass es teilweise leichte, teilweise schwierige Probleme zu lösen gab. Ich bin mir bewusst, dass in der ganzen Schweiz im Bereich der Lokführer viele Veränderungen anstehen, teilweise zu unseren Gunsten, viele andere von fragwürdigem Interesse. Wir sind zunehmend mit Vorgesetzten konfrontiert, welche massive finanzielle Einsparungen vornehmen wollen und nichts von unserem Beruf wissen. Zudem haben wir immer weniger Zeit für unsere Aufgaben zur Verfügung. Dies ist sicherlich nicht der richtige Weg um die Zufriedenheit der Lokführer zu steigern.

Eine mögliche Lösung wäre, wenn es ein ernsthaftes, schwerwiegendes Problem zu lösen gibt, dass Gespräch auch mit den anderen Gewerkschaften vertieft zu pflegen. Sinnvoll wäre auch eine grössere Mitsprache gegenüber unserer Unternehmung. Es ist klar, dass dieser Weg schwierig ist, jedoch nicht unmöglich. Offensichtlich haben wir Manager an die Spitze, die offensichtlich dazu neigen, Geld zu sparen und es ist sehr schwierig, diesem Trend entgegenzuwirken.

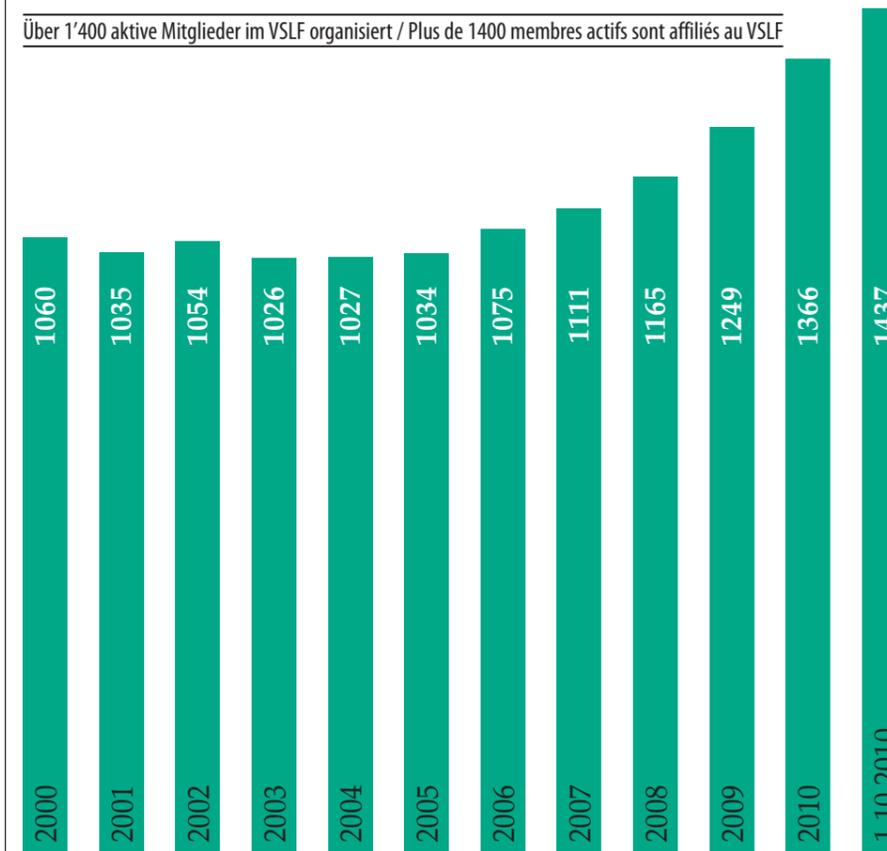
Aus diesem Grund bin ich der Meinung, müssen wir uns mehr Gehör verschaffen, damit wir zu unseren Rechten kommen. Wir dürfen auch die internen Probleme vom jeweiligen Depot nicht vernachlässigen. Berücksichtigt man dieses erste Jahr für die Einarbeitung, werde ich mich bemühen die anfallenden Probleme in Zukunft zu lösen. Trotz der guten Kommunikation des Verbandes und den Bemühungen und den großen Anstrengungen die Probleme in den Griff zu bekommen, hört man allzu oft den Satz: «Aber was macht die Gewerkschaft???» Es ist unbedingt notwendig, etwas zu unternehmen.

Abschließend danke ich allen für die Zusammenarbeit im Jahr 2010.

Mario Cigardi  
Vizepräsident Sektion Ticino P  
Italiano: pagina 83

1400+

Über 1'400 aktive Mitglieder im VSLF organisiert / Plus de 1400 membres actifs sont affiliés au VSLF



Im Juni 2010 hat der VSLF die 1400-Grenze der aktiven Mitglieder überschritten, dies nachdem bereits im Sommer 2009 das tausendste Mitglied bei der SBB begrüsst werden konnte.

Der erfreuliche Mitgliederzuwachs ist zurückzuführen auf die konsequente Vertretung des Lokpersonals und das beharrliche Hinwirken auf Verbesserungen in allen Bereichen. Leider ist der Erfolg der Arbeit des VSLF oftmals einzig das Verhindern von Verschlechterungen, was die Basis aber durchaus auch anerkennt. Der VSLF ist am Puls der Lokführer, da alle Mitglieder im Vorstand und in den Sektionsvorständen aktive Lokführer und somit vor Ort erreichbar für alle Kollegen sind.

Zum Erfolg beigetragen haben ebenfalls die Klassenbesuche mit professionellen Präsentationen durch unseren Artdirector Stephan Gut (Präsident Sektion Ostschweiz). Insbesondere der konsequente Einsatz für die jungen Kolleginnen und Kollegen trägt Früchte und immer mehr Junge schenken dem VSLF das Vertrauen.

Die Zahlen bestärken uns in unseren Tun und Handeln. Ein Dankeschön an alle.

Für den Vorstand VSLF  
Hubert Giger  
Präsident VSLF

Le VSLF a dépassé le seuil des 1400 membres actifs en juin 2010. Rappelons que le nombre de 1000 mécaniciens actifs aux CFF avait été atteint en été 2009.

La progression réjouissante du nombre de membres est à imputer à la représentation conséquente des mécaniciens et à la pression acharnée en vue d'une amélioration dans tous les départements. Malheureusement, le résultat du travail du VSLF se limite parfois à limiter les dégâts! Ce travail est toutefois aussi apprécié par la base.

Le VSLF est au plus près des mécaniciens car tous les membres du comité et des comités de sections sont eux-mêmes mécaniciens actifs, ce qui les rend atteignables sur place en tout temps par leurs collègues. Les visites de classes ont aussi contribué à notre succès avec des présentations professionnelles élaborées par notre Artdirector Stephan Gut (Président de la section Ostschweiz).

L'engagement conséquent en faveur des nos jeunes collègues porte ses fruits et de plus en plus de jeunes font confiance au VSLF.

Ces chiffres nous confortent dans notre façon de faire et dans nos actions. Un grand merci à tous.

Pour le comité VSLF  
Hubert Giger  
Président VSLF