

# 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 GI



Chers collègues,

A notre grande surprise, le parlement s'est prononcé clairement en faveur du versement de la contribution d'assainissement de la caisse de pension CFF. Nous allons donc obtenir 1,148 Mia. de francs. Cela représente beaucoup d'argent, mais c'est en fait le tiers de la somme nécessaire. Nous autres, les cheminots en activité, allons continuer à endosser les douloureuses mesures d'assainissement conjointement avec les CFF. La décision du Parlement est un compromis qui ne satisfait aucune partie mais qui représente vraisemblablement le maximum que nos politiques sont en mesure de fournir. Il y a encore quelques mois les hésitations du Parlement nous faisaient vivre un réel suspens. Nous avons aussi fourni notre modeste contribution à ce résultat. L'essentiel de la tâche a sans aucun doute été effectué par les CFF dans leur travail de lobby politique et par le choix de leurs arguments. Nous en profitons ici pour les en remercier chaleureusement.

La nouvelle CCT CFF et son nouveau système salarial ToCo ont été signés le 21 décembre 2010. Les différentes catégories de personnel des locomotives des divisions P, G et I ont été incorporées en fonction de leur niveau d'exigence et de compétence, à l'image de toutes les autres fonctions au sein des CFF. Afin de tenir compte des conditions cadre spécifiques aux mécaniciens de locomotives, les salaires du personnel des locomotives soumis aux BAR P et G ont été établis dans une courbe salariale spécifique. Ainsi, le personnel des locomotives des CFF a à nouveau des niveaux d'exigences identiques et la progression des jeunes mécaniciens/mécaniciennes est sensiblement améliorée. Grâce au nouveau système salarial, Vision2010 appartient définitivement au passé. Nous avons pu donner un oui convaincu au

résultat des négociations et par là donc à la nouvelle CCT.

Le processus de signature de la nouvelle CCT BLS par le VSLF suit son cours. Nous nous réjouissons d'ouvrir un nouveau chapitre du partenariat social avec le BLS. Après l'approbation du BLS et des syndicats partenaires intervenue en début d'année, nous nous affairons maintenant à établir un contrat de partenariat entre les différents représentants du personnel. Cela nécessitera, à l'évidence, un certain temps. Après la communication positive faite par l'Union des transports publics UTP qui avait promis de s'engager à obtenir une reconnaissance du métier de mécanicien de locomotives par l'OFFT, une information nous est parvenue en mars 2011. Celle-ci nous indiquait que rien n'était prévu et que tout reposait sur une erreur de communication. Les belles promesses n'étaient que du vent.

Nous allons poursuivre la quête de la reconnaissance officielle de notre profession, peu importe la forme, afin de définir aussi de manière plus claire la formation pour y parvenir. Il s'agit de garantir le niveau le plus élevé possible pour les chemins de fer et de prendre un avantage sur la concurrence en renonçant à placer du personnel insuffisamment formé dans les cabines de conduite. Ceci devrait aussi être l'intérêt de toutes les compagnies ferroviaires pour qui la sécurité de l'exploitation est au centre de toutes les préoccupations.

Les événements de ces derniers mois nous montrent que même en présence d'un standard très élevé en matière de sécurité, aucun compromis ne saurait être toléré. Il ne saurait être question de diminuer les exigences en la matière et on ne peut pas se permettre de courir le moindre risque supplémentaire.

Le fait que CFF P maintienne sa position

sur les essais des équipements de sécurité devant se dérouler une fois (!!) dans la journée au lieu de le prévoir comme cela se faisait jusqu'à présent à la première mise en service démontre une parfaite ignorance en la matière et diminue la sécurité au plus haut point. Une étude mandatée par nos soins à un bureau indépendant a confirmé la réduction du niveau de sécurité induit par cette mesure. Nous en parlons de manière plus détaillée dans cette revue.

La rénovation des rotors des moteurs de traction des 115 Re 450 du S-Bahn de Zürich et la mise en conduite multiple des ICN sur le St Gothard liée aux interminables et ennuyeux problèmes des Cisalpino ETR 470 et ETR 610 vont engendrer des surcoûts massifs. Ce ne sont que deux problèmes parmi tant d'autres. Dans l'intérêt de la division P, nous devons maintenant nous poser un certain nombre de questions comme par exemple: comment et avec quelles mesures d'économies la situation pourra-t-elle encore être économiquement viable. Autrement dit: ne s'agit-il pas uniquement de l'épanouissement personnel mais de manière incompétente et déloyale de la part de certains de nos managers. Nous posons ces questions dans le seul intérêt des transports publics.

A l'inverse de ce qui arrive à nos collègues d'Allemagne organisés au sein du syndicat des mécaniciens de locomotives GDL et des pilotes de Swiss qui sont eux syndiqués auprès d'Aeropers, nous pouvons considérer que dans notre domaine nous sommes relativement tranquilles. Espérons pour nous que cela continue sur cette voie sans toutefois baisser notre garde et tenons-nous prêts à toute éventualité.

Je vous souhaite à tous un bel été et une bonne route.

Hubert Giger  
Président VSLF



# Discours de l'assemblée générale de Thoune

Hubert Giger, président VSLF TS

Mesdames, Messieurs,  
Estimés invités de notre assemblée,  
Chers collègues,  
Je suis heureux de tous vous saluer ici à Thoune, à l'occasion de l'assemblée générale 2010 du VSLF.

Thoune est le terminus de l'ancien BTB (le chemin de fer Burgdorf-Thoune), lequel a été, en 1899, le premier chemin de fer électrique d'Europe à être mis en service avec du courant triphasé de 750V 40 Hertz. En 1913, la ligne du Lötschberg a été inaugurée. C'était le premier train de montagne à fonctionner avec du courant alternatif monophasé de 15 kV 16 2/3 Hertz et la ligne partant de Berne a été la première ligne CFF (sur la ligne expérimentale Seebach-Wettingen) à être électrifiée avec le système de courant actuel – avant même le chemin de fer du Gothard.

Mais il n'est pas utile que je donne davantage de renseignements historiques et techniques à la famille de cheminots que vous êtes.

Aujourd'hui, sur les 1450 membres actifs du VSLF, environ 140, donc 10% sont présents. Considérant que 70% de nos collègues sont en service en ce moment même et ne peuvent donc pas être ici, c'est tout à fait remarquable. Merci pour l'intérêt que vous portez à notre syndicat.

Nous fêtons cette année les 135 ans du VSLF, fondé le 20 février 1876. Il s'agit là de développement durable au quotidien et nous pouvons en être fiers.

## Interne

Je constate que notre VSLF patriarcal a derrière lui un exercice comptable 2010 couronné de succès. L'année passée, nous avons complété le comité directeur avec les collègues André Alder de Genève et Roberto Kraschitz de Bellinzone. Ils se sont parfaitement familiarisés et la représentation de la Romandie et du Tessin au comité directeur a déjà porté ses fruits.

Nous avons également eu le plaisir d'accueillir de nouvelles et de nouveaux jeunes collègues pour le travail du VSLF. C'est extrêmement important, puisqu'une bonne relève garantit la continuité du travail et donc le futur du syndicat. Ceci est la base d'un succès durable.

Pierres angulaires du VSLF en 2010:

- Le système salarial des CFF ToCo, avec une courbe salariale particulière pour le personnel de loc, s'est soldé par un bon résultat. Des détails à ce sujet seront fournis cet après-midi.
- L'Union des Transports Publics (UTP) a pris en main la reconnaissance par l'OFFT

de la profession de mécanicien de loc, en partie du fait de la pression des chemins de fer.

- À notre grand étonnement, lors de la rencontre avec l'UTP la semaine dernière, nous avons appris qu'il s'agissait d'une erreur de communication et que l'UTP n'avait pas l'intention de faire quoi que ce soit pour obtenir une reconnaissance de l'OFFT. Nous sommes habitués à devoir redoubler d'efforts pour atteindre nos objectifs. Donc, très prochainement, l'UTP verra un nouvel assaut lancé pour la reconnaissance de la profession de mécanicien par l'OFFT.
- Chez SOB, Thurbo, TILO et RegionAlps, les sections se sont partiellement reconstituées, afin d'effectuer leurs tâches avec encore davantage d'efficacité.
- Depuis le début de l'année, le VSLF dispose d'un siège au conseil de fondation de la Caisse de pension des CFF.
- CFF Cargo a déclaré que le modèle de mécanicien B 100 serait éliminé. À part dans les équipes RCP, dorénavant seuls seront engagés des mécaniciens de loc de catégorie B que l'on peut faire intervenir sans restrictions. Nous félicitons CFF Cargo de ce pas effectué vers une production durable et de ce fait, vers une réduction des coûts.
- Aux CFF Voyageurs, la question de la répartition du personnel de loc dans le trafic régional et le trafic de grande ligne est en principe réglée, par contre celle de la création de dépôts de trains purement régionaux ne l'est pas encore.
- Le projet changement ZF CFF P est lancé et le VSLF défendra sa position avec compétence.

Le fait est qu'en 2010, de nombreuses

affaires n'ont pas été résolues et que de nouveaux problèmes sont continuellement apparus. Peut-être que depuis 135 ans, ceci est dans la nature des choses, et que ça continuera encore ainsi dans les années à venir.

## Remerciements

Au cours des 5 dernières années, le nombre des membres du VSLF a augmenté d'environ 7% par an en moyenne, et nos finances sont saines. C'est bien, il semble que nous allions droit au but. À cette occasion, j'aimerais profiter de remercier tous les collègues du VSLF pour leur contribution à ce succès.

Je tiens à remercier tout spécialement les sections de plus en plus actives, le comité directeur avec son bon fonctionnement et son esprit d'équipe, les membres actifs dans différentes fonctions comme celles du service de mutation, du secrétariat, de la publicité, de la formation, les responsables des visites de classes, de la rédaction du Locofolio et bien d'autres. C'est agréable d'avoir la certitude qu'en remerciant nommément chacun de ceux qui ont participé à ce succès, on dépasserait de beaucoup le temps imparti. Officiellement et de tout coeur, merci à tous!

Le VSLF est un partenaire social fiable établi. Nous sommes toujours prêts à négocier, nous faisons des déclarations dignes de foi, nous décidons dans les délais fixés et nous sommes toujours prêts au dialogue avant que les choses dégénèrent. Notre devise, c'est « dur mais correct »; et cela ne va pas changer.

## Tribunal arbitral

En automne 2010, nous avons gagné dans



l'affaire sur le temps de travail annuel aux CFF Voyageurs qui avait été portée devant le tribunal arbitral par le VSLF. Honnêtement, nous comptions là-dessus.

Il n'aurait pas été nécessaire de faire appel aux tribunaux; au départ, nous étions prêts à établir des solutions raisonnables et réalistes avec les CFF. Les conséquences du jugement du tribunal arbitral sont à double tranchant. Je dois admettre que toute victoire a son prix. La mise en application du jugement a aussi certains effets négatifs pour quelques mécaniciens de loc, puisque que le management du temps est appliqué encore plus sévèrement.

Cependant, cette affaire nous apprend qu'au final, seuls des entretiens constructifs et une vraie volonté de l'entreprise d'aborder les problèmes, permettent de trouver de bonnes solutions. Je suis certain que les deux partis l'auront compris.

À cet égard, une question essentielle se pose: pourquoi est-ce que les contrats et les arrangements ne sont-ils donc pas suivis? Pourquoi?

La non observance des accords est souvent expliquée par «les affaires courantes». Pourtant, dans le CCT, il n'est nulle part fait mention «d'affaires courantes» en tant que droit supérieur – de même que, de notre côté, la planification de la vie de famille et du temps libre ne sont pas des passe-droits. Nous respectons les contrats que nous avons signés, tout comme chaque mécanicienne et chaque mécanicien de loc s'y conforme journalièrement. Et c'est exactement la réciproque que nous attendons de nos partenaires contractuels.

Ceci devrait aller de soi, c'est la base du succès d'une entreprise.

#### CCT BLS

La signature imminente du CCT BLS par le VSLF, ce printemps, est un événement de grande importance et un jalon de référence majeur. Le BLS est la deuxième entreprise ferroviaire de Suisse, avec un gros réseau S-Bahn, un trafic de marchandises international, et le seul chemin de fer des Alpes à exploiter un tunnel de base alpin. J'avoue que la signature du CCT BLS ne fait pas que nous réjouir. C'est le premier contrat que le VSLF signe et qu'il ne peut pourtant pas résilier indépendamment. En cas de résiliation du CCT BLS par un partenaire social, le CCT reste en vigueur tant qu'un autre partenaire social subsiste. De même, le devoir de paix absolue est stipulé dans le CCT BLS et malgré tout, des licenciements pour raisons économiques sont possibles.

Il y a deux ans, le BLS a pensé congédier des mécaniciens malgré une pénurie de mécaniciens de loc quotidienne, et des comptes d'heures de travail saturés. La

presse en a fait état. Ce sont des signes très clairs, démontrant qu'on est prêt à exploiter le potentiel du CCT à fond.

Une lutte à armes égales dans la concurrence entre les chemins de fer est primordiale, pour que cette concurrence ne se fasse pas en dehors des limites des conditions d'engagement fixées par le CCT. C'est pour cela que nous nous mobilisons. C'est exactement ce que nos collègues du GDL (le syndicat des mécaniciens de locomotive allemands) exigent avec raison, avec des moyens inusités en Suisse jusqu'à ce jour. Des informations à ce sujet sont disponibles dans la presse quotidienne.

Fondamentalement, nos syndicats partenaires suisses sont dans l'obligation de se mobiliser avec nous pour l'égalité des chances et des conditions de travail dans les entreprises de chemin de fer. Les propriétaires du BLS, dont le canton de Berne à 55,7%, y sont pareillement tenus. Un propriétaire de chemin de fer d'importance nationale serait bien avisé de proposer des conditions de travail avec des standards nationaux.

Nous autres, mécanicien de loc, ne craignons aucunement une lutte à armes égales sur le marché libre pour les entreprises, et des conditions d'engagement analogues. Il n'empêche que nous nous réjouissons de commencer un tout nouveau chapitre VSLF / BLS. Je suis curieux de savoir de quelle façon le nouveau partenariat social va se développer et quels seront ses fruits. J'ai le plaisir de pouvoir remettre officiellement le premier bouquet de fleurs de la part du VSLF à Madame Jermann, cheffe du personnel du BLS.

#### OFT

C'est avec grand plaisir que nous avons reçu l'accord du Dr. Peter Füglistaler, le nouveau directeur de l'Office fédéral des transports, pour un exposé à l'occasion de notre assemblée générale. Nous espérons que cette réponse positive n'était pas une erreur du nouveau directeur de l'OFT, mais partait bien d'un réel intérêt pour le VSLF et donc, pour le personnel de loc.

Cette semaine, une délégation du VSLF a fait une première visite de courtoisie au secrétaire général du DETEC, Monsieur Walter Thurnherr, lui aussi nouvellement établi dans ses fonctions. C'est une bonne chose que du nouveau sang frais afflue dans les offices fédéraux. Nous espérons continuité et durabilité.

La création du permis de conduire pour les conducteurs de véhicules moteur est, semble-t-il, l'un des acquis d'importance de l'OFT au cours de ces dernières années. Avec son processus cher et compliqué menant jusqu'à son établissement, il nous apparaît plus comme un programme d'occupation pour divers départements et

centres de coûts, que comme un document officiel.

Personnellement, j'ai déjà reçu mon permis; de nombreux collègues continuent à conduire de manière sûre et responsable sans ce bout de papier. Après tout, si lors d'un contrôle de l'OFT le mécanicien de loc avait oublié son permis ou s'il ne l'avait pas encore reçu, le train aurait malgré tout le droit de continuer son trajet. N'oublions pas que les contrôleurs de l'OFT ont une liste avec les noms des mécaniciennes et mécaniciens de loc qui sont autorisés à conduire.

La réponse de l'OFT à notre plainte concernant le contournement de la loi sur la durée du travail (LDT) par des contrats de travail à temps partiel pour deux lieux de travail est neutre.

Ce qui nous plaît encore moins, c'est le jugement du tribunal administratif fédéral de novembre 2010, par lequel un dédommagement pour le trajet du domicile au lieu de travail hors résidence est en partie supprimé. Il n'a pas été tenu compte du fait qu'ainsi, le lieu de service Suisse est rendu possible et que les temps de marche d'un lieu de dépôt à un autre sont totalement mis à la charge de l'employé.

Exemple de situation: un mécanicien de loc habitant Sursee a un contrat de travail à Soleure. De ce fait, il dessert gratuitement tous les lieux autour de son domicile, par exemple Olten, Brugg, RBL, Zurich, Zug, Arth-Goldau et Lucerne.

S'il finit son travail à Soleure et qu'il commence son service le jour suivant à Lucerne, le temps de marche entre ses deux lieux de travail, Soleure et Lucerne, disparaît. Il ne reçoit absolument rien du tout. Ce procédé n'est rien d'autre qu'un moyen, couvert par le jugement du tribunal administratif, de mettre les frais de trajet sur le dos de l'employé.

Le domicile de l'employé est de fait déclaré comme deuxième lieu de travail. Pour autant que cela soit volontaire, comme il est dit dans les jugements du tribunal, on peut l'admettre. À partir du moment où l'employeur applique ce procédé sans consulter l'intéressé, il n'y a plus rien de volontaire. De plus, cette façon de faire revient à déjouer la LDT puisque, les temps de marche n'étant plus considérés comme temps de travail, ils passent à la trappe.

Dans l'exemple, le temps de marche de Soleure à Lucerne passe sur le temps de repos du mécanicien de loc et exempté de ce fait l'OFT d'un contrôle. C'est étonnant que l'OFT ne règle pas ce problème clairement. Posons la question suivante: pourquoi est-ce que l'OFT n'a pas transmis la plainte plus loin. On en retire l'impression mitigée d'une complaisance envers les chemins de fer, ce qui, de manière tragique, révèle une confusion des attributions et

des responsabilités entre le propriétaire et l'OFT.

Le dernier mot sur les sujets «domicile – lieu de service» n'a pas encore été prononcé, nous sommes en train de procéder à des clarifications. Au cas où il subsisterait davantage de questions que de réponses sur ce sujet complexe, le VSLF se tient à disposition pour des explications détaillées sur cette problématique.

À propos de domicile, permettez-moi de me demander si ceci est le premier pas vers une solution de domiciles virtuels, par laquelle la nouvelle directrice du DETEC, Madame la Conseillère fédérale Doris Leuthard, désirerait résoudre le problème des pendulaires en Suisse.

#### Management LF / CLP

En 2010, l'un des sujets les plus éprouvants, nerveusement parlant, a été l'encadrement supplémentaire du personnel de loc par des supérieurs hiérarchiques. D'une manière presque fanatique, on prétend que les mécaniciens de loc désirent davantage d'encadrement.

Faisons un test:

Parmi les mécaniciennes et les mécaniciens de loc présents, lequel a-t-il eu besoin d'aide ou d'encadrement de la part de son supérieur CLP / LLP pendant son service, au cours des trois derniers mois? Nous, les mécaniciens de loc, nous sommes dirigés par le système. Selon le descriptif de notre fonction, nous devons fonctionner en prenant nous-même nos responsabilités. Avant tout, nous avons besoin d'un point de chute compétent, et non pas d'un suivi par des profanes. Et nous ne sommes pas d'accord avec les coûts supplémentaires engendrés par ces supérieurs supplémentaires, que nous, mécaniciens de loc, devons ensuite subventionner par le biais d'augmentations de la productivité. Nous autres, mécaniciens de loc, n'avons pas besoin d'encadrement supplémentaire effectué par des supérieurs.

#### Sécurité

Le 9 février 1971, c'est-à-dire il y a 40 ans, un train diesel TEE des CFF a eu un accident à Aitrang en Bavière. Il y a eu 28 morts et 42 personnes gravement blessées. Cause de l'accident: le train roulait à 128 km/heure dans un virage qui aurait dû être pris à 80 km/heure (plus de 60% de dépassement de vitesse).

L'accident du chemin de fer du Matterhorn Gothard de l'année dernière est également à imputer à un vitesse excessive dans un virage: 56 km/heure au lieu de 35 (soit plus de 60% de dépassement).

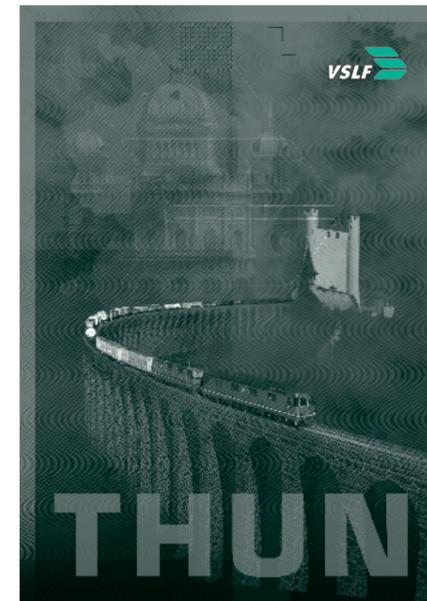
L'année dernière aussi, un IC à deux étages des CFF a pris un virage à Vauderens, dans le canton de Fribourg, à une vitesse de 140 km/heure au lieu des 95 autorisés (soit

plus de 47% d'excès de vitesse, avec des voitures à deux étages).

L'accident qui a failli avoir lieu à Vauderens n'a pas été empêché, car le système de surveillance ZUB, bien qu'installé, avait été mal programmé.

Le personnel de loc avait rapporté cette erreur à plusieurs reprises, en vain semblait-il.

Quelle leçon en tirons-nous: nous avons vraiment eu de la chance. C'est un hasard



si Vauderens n'est pas passé à la postérité, synonyme de la plus grosse catastrophe ferroviaire en Suisse.

Étonnamment, l'incident de Vauderens n'a pas été examiné par le Service d'enquête sur les accidents des transports publics (SEA). Il reste que le mécanicien coupable a tout de même été suspendu. Je vous demande: est-ce une manière de résoudre les problèmes?

La participation du syndicat du personnel des locomotives LPV et du VSLF le 26 septembre, à l'émission d'actualités «10 vor 10», a provoqué des remous. Nous y dénonçons le fait que depuis peu, les équipements de sécurité sur les locs n'étaient plus contrôlés une fois par jour avant la première mise en route du train, mais à un moment donné quelconque dans de la journée. C'est une diminution de la sécurité, dans le but de faire des économies et d'occulter des processus qui ne fonctionnent pas. L'OFT observe la procédure avec indulgence.

Nous avons demandé une expertise, qui a été faite par un mathématicien indépendant et a officiellement confirmé que le contrôle des équipements de sécurité après la première mise en service du train géné-

rait une baisse du niveau de la sécurité. On verra bien si les CFF Voyageurs et d'autres chemins de fer persistent au relâchement des consignes de sécurité, malgré notre expertise.

Nous tous ici, sommes astreints à la sécurité. Nous ne pouvons pas nous permettre le luxe de faire des compromis – et sûrement pas pour faire des économies, ni pour masquer des processus insuffisants. Les chemins de fer, tout comme l'OFT sont responsables de la sécurité de la population, de l'environnement, des marchandises et des clients qui nous ont été confiés, des cheminots et de l'image des chemins de fer. Normalement, ceci devrait aller de soi dans toute entreprise ferroviaire saine et digne de ce nom.

Dans ce cadre-là se situe également la question de la formation des aspirants mécaniciens. Il ne faudrait pas économiser sur une formation qui, aujourd'hui, équivaut en partie à une courte instruction. De jeunes mécaniciennes et mécaniciens mal formés représentent un grand danger potentiel.

Dans le nouveau projet des CFF Voyageurs «formation ZF», la formation sera considérée fondamentalement avec les partenaires sociaux. À court terme, nous n'accepterons pas de minimisation de la qualité au profit d'économies à moyen terme, ni de redistribution des coûts vers d'autres départements.

#### Conclusion

De plus en plus, le VSLF se voit assigner la tâche de la dernière chance. Nous dénonçons concrètement et de manière fondée des dysfonctionnements et des erreurs dans tous les secteurs du monde ferroviaire. Sous le couvert de l'anonymat – et malheureusement très longtemps de celle seule façon – on nous confirme souvent que nous avons raison et que nos déclarations sont correctes. C'est une tâche ingrate, mais je suis pourtant intimement persuadé qu'elle est plus nécessaire que jamais. Et je suis de même persuadé que dans certaines circonstances, il est tout à fait légitime d'utiliser des moyens non conventionnels pour apporter une solution à des dysfonctionnements et des erreurs. Notre indépendance nous le permet.

Cet après-midi, nous allons procéder à des modifications de nos statuts avec le comité interne de l'assemblée générale. Nous allons, de plus, voter sur les requêtes de la base. Je nous souhaite bonne chance.

Je remercie les hôtes de l'assemblée générale de leur participation et de leur attention.

Je vous souhaite à tous une bonne journée ici à Thoune.

Merci beaucoup. ■

# Dépôt Altstetten

Rédaction Loco Folio GI



Créer un mécanicien du trafic régional bon marché était un désir du responsable de CFF P ZF (conduite du personnel des locomotives et des trains) fraîchement débarqué en automne 2010. Pour parvenir à ce but, il n'a pas reculé devant le fait de devoir briser l'accord «Vision 2010» conclu entre les CFF et les partenaires sociaux, lequel prévoyait expressément l'abandon d'une séparation entre le trafic longues distances et le trafic régional. Il n'a pas non plus envisagé que cela représentait une rupture du contrat collectif. Après l'introduction des «mécaniciens étudiants» à Zürich, ce qui représentait une première en Suisse dans l'introduction de personnel des locomotives à l'usage exclusif du trafic régional, une deuxième étape a été franchie avec la création à Bâle d'une classe de formation de mécaniciens de locomotives dédiés uniquement au trafic régional. Le jouet était définitivement cassé et le projet «Vision 2010» a été jeté aux orties de manière définitive. Dans une démarche ultérieure, des dépôts comme Zug, Winterthur, Rapperswil ou Ziegelbrücke devaient perdre leurs prestations à longue distance. Afin d'introduire le concept de séparation entre les prestations à longue distance et le trafic régional au sein même du dépôt de Zürich, la direction ZF a saisi l'occasion de créer un tout nouveau dépôt spécial pour le S-Bahn à Zürich Altstetten. Officiellement on avait même prévu l'excuse que l'échange de mécaniciens pourrait se faire plus rapidement à Altstetten puisque le nombre de voyageurs entrant et sortant du train y

était nettement moins grand qu'à Zürich. En outre, à la date exacte de l'ouverture du nouveau dépôt, on a adapté les horaires en raccourcissant l'arrêt de certains trains du S-Bahn à Altstetten de deux minutes et en rallongeant au contraire celui de Zürich HB de trois minutes dans certains cas. L'ouverture du dépôt d'Altstetten a été planifiée pour le changement d'horaire du 11 décembre 2010 et les prestations ont été retirées de Zürich et replacées dans les nouvelles prestations du dépôt d'Altstetten, entraînant de la sorte la rétrogradation de certains collègues qui étaient déjà dans un groupe de réserve. Il est évident que lors de la création d'un nouvel emplacement pour le personnel des locomotives, les infrastructures y relatives doivent aussi être mises en place. Il n'est donc pas surprenant de voir la mise à l'enquête parue le 1er décembre 2010 dans le «Tagblatt der Stadt Zürich» (1).

Le plan qui prévoyait l'ouverture du dépôt d'Altstetten pour le changement d'horaire du 11 décembre 2010 a dû être abandonné et les tours déjà planifiés réintroduits dans les rotations du dépôt de Zürich HB. La conséquence de tout cela a été la réintroduction des nombreuses courses de service entre le dépôt de Zürich et la gare d'Altstetten. Par contre, les

**1** Hohlstrasse à côté du 538, Nouvelle construction d'une installation de container à deux étages, prévoyant des vestiaires pour le personnel des locomotives, suppression de 17 places de parc en plein air, pour une durée de 5 ans, Z&, SBB Immobilien Berwirtschafung Region Ost

pauses à Altstetten ont été maintenues, ceci en dépit de fait qu'il n'y avait pas de lieu de pause prévu pour le personnel des locomotives, ce qui entraîne certains désagréments comme le prouvent les exemples ci-dessous: Cher Monsieur Pelletier,

Le dépôt d'Altstetten a été conçu dans un temps record par rapport à ce que les CFF ont l'habitude de faire. Une performance colossale!

Malheureusement on a négligé certains petits détails. J'ai effectué aujourd'hui le tour 2106 du dépôt de Zürich avec une pause prévue de 16:18 à 17:23. En tant que non mécanicien attitré au dépôt d'Altstetten, je n'ai pas d'accès aux locaux prévus à cet effet dans le bâtiment Login (selon Mailing). Ce qui justifie ma question:

- Où puis-je passer ma pause dans un local chauffé hors d'un lieu public? Un repas minable et hors de prix m'a été servi au café «Spettacolo», lieu dans lequel j'ai dû subir sans en avoir le choix, les conversations de personnes légèrement alcoolisées et dans un environnement bruyant. Je me suis rendu ensuite dans le local de passage réservé au personnel des locomotives et situé à côté du poste directeur. Il empestait la fumée de manière redoutable. Sur la table, j'ai trouvé un cendrier en aluminium, que j'ai fait disparaître. J'ai ensuite rédigé un billet à l'attention des fumeurs en leur intimant l'ordre de s'adonner à la fumée à l'extérieur de ce local. Après ma fin de service j'ai jeté un coup d'œil dans ce local une dernière fois. Il y avait une réponse à mon billet! Lisez-la vous-même. Je ne saurais accepter en aucun cas un fumeur en guise de local de repos. Cette solution ne convient pas, pas plus que les arguments de mes opposants. Qui paie commande. J'aimerais ajouter que j'ai fait disparaître le cendrier une seule fois, ce qui signifie que d'autres

**Cher non-fumeur qui a affiché ce billet et qui a jeté notre cendrier:**

Ce local appartient à I-B-ZAS et est payé par I-B-ZAS! Nous autres, fumeurs, utilisons ce local en guise de fumeur, le seul lieu où nous pouvons encore fumer à l'intérieur de la gare d'Altstetten lors de la saison froide!

Cependant, les mécaniciens et mécaniciennes sont aussi les bienvenus (sauf s'ils continuent à jeter notre cendrier à la poubelle...) et ils/elles peuvent aussi tirer une boisson à l'automate à café desservi par I-B-ZAS.

C'est pourquoi, cher rédacteur de ce billet, Dehors les non-fumeurs! Merci!

P.S. depuis octobre 2011 le problème ne se posera plus puisque nous déménagerons à la centrale BZ de l'aéroport et ce local sera supprimé.

Les fumeurs du Poste directeur d'Altstetten

*Ce locale est trop petit pour fumer  
Fumer dehors s.v.p.  
Merci!*

2

collègues l'ont aussi fait.

- Où puis-je consommer mon repas à prix réduit comme ma feuille de salaire le prévoit expressément? La cantine Swisscom est malheureusement fermée dès 16 heures. En outre, elle est fermée aussi le week-end.

- Comment vais-je aux toilettes?

Le changement de mécanicien est planifié à Altstetten. Pour ce faire, une minute est prévue sur la consigne, ce qui est nettement insuffisant. J'aimerais obtenir la bonne marche à suivre de votre point de vue. Cela m'intéresse tout particulièrement lors de fortes pluies:

Variante A: On met le LEA en service sur le quai et on prend place dans le poste de conduite avec le LEA déjà enclenché. Ce qui signifie que le LEA doit être ouvert. Je ne vous parle pas des interactions négatives avec l'électronique lors de fortes précipitations.

Variante B: On met le LEA en service au moment où on prend place aux commandes. Cela prend un certain temps et pourrait engendrer quelques interactions négatives avec l'horaire du train.

Je vous serais reconnaissant de trouver une solution rapide à tous ces problèmes. Si je devais à l'avenir effectuer un autre tour dont la pause se déroule en dehors des heures d'ouverture de la cantine Swisscom, je serais obligé de demander au répartiteur qu'il me prévienne une course de service aller et retour à Zürich afin que je puisse effectuer ma pause dans des conditions correctes. Je vous remercie d'avance pour votre collaboration.

Avec mes cordiales salutations

XY

Un autre problème qui s'est posé aux cadres de ZF réside dans le fait que l'écho face aux mises au concours en vue d'un déplacement dans le nouveau dépôt d'Altstetten a été très faible. A ce qu'il paraît, le nombre des intéressés pourrait bien se compter sur les doigts d'une main. Afin d'atteindre l'objectif nécessaire, tous les «mécaniciens étudiants» encore en activité ont été instruits à la connaissance des lignes de l'ensemble du réseau du S-Bahn et déplacés au dépôt d'Altstetten. En outre, les aspirants issus d'au moins deux classes de mécaniciens seront affectés à un groupe «S-Bahn» à la fin de leur formation dont le lieu de stationnement sera aussi Altstetten. Enfin comme troisième solution, on a créé la formation de mécanicien resp. mécanicienne à temps partiel qui s'étend sur une durée de 1 an et demi. Durant la formation, le taux d'occupation est de 60%. A la fin de la formation, le taux d'occupation sera compris entre 50 et 80%. Les annonces concernant cette formation sont apparues dans la presse durant le mois de février de cette année. On

y affirme de manière intéressante qu'il sera possible de concilier le travail et la famille. L'annonce de la mise sur pied d'une formation à temps partiel de mécanicien n'a pas fait bondir de joie les représentants du personnel. Avec raison! Ils sont étonnés du fait que les possibilités de travail à temps partiel sont fortement réduites pour ne pas dire inexistantes pour le personnel déjà en place et que l'on cherche parallèlement à embaucher du personnel dont l'activité sera justement à temps partiel. Les syndicats s'élèvent vertement contre le fait que le nouveau personnel à temps partiel soit incorporé dans des rotations fixes alors que le personnel à plein temps assurera les prestations de réserve. Les associations de personnel redoutent en outre une nouvelle dégradation de la profession de mécanicien dans le sens où on pourrait donner l'impression erronée qu'il ne s'agit plus que d'une activité accessoire.

Seule la commission du personnel de la division P s'est ralliée sans réserve au nouveau modèle de temps de travail. Dans sa prise de position, elle salue la formation à temps partiel pour le personnel des locomotives et considère qu'elle peut rendre la profession plus attrayante. Ce qu'on pouvait craindre, est ensuite rapidement arrivé. En raison d'un mauvais management de la communication du côté de CFF ZF, la formation à temps partiel est devenue assez vite une «formation de ménagère» avec toutes les atteintes que cela représente pour l'image de marque du mécanicien de locomotives et des CFF (3).

Pour une fois on peut dire que la communication externe de CFF a été malheureuse mais à d'autres endroits cela a provoqué un certain courroux:

Cher Monsieur Meyer

J'ai lu dans la NZZ am Sonntag et aujourd'hui dans l'Aargauer Zeitung que les CFF avaient prévu de compenser leur manque de mécaniciens par des ménagères. J'ai été informée par mon mari que les CFF avaient prévu de mettre sur pied une formation à temps partiel. Je trouve que cette idée est très intéressante et qu'elle apporte une nouvelle approche de la profession. Malheureusement, je trouve que la description faite par l'Aargauer Zeitung du 7 février «les CFF cherchent des ménagères pour les postes de conduite» est très discriminatoire et très contradictoire. Une formation à temps partiel peut aussi être effectuée par un homme. Selon la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes, les deux peuvent effectuer un travail ou une tâche identique. Il se pourrait donc qu'un homme au foyer émette le désir de suivre une formation à temps partiel. Les CFF sont une entreprise que j'estime beaucoup. Mais par le choix de l'expression

«ménagère», ils se font les vecteurs d'un rôle désuet et d'une image passiviste de la femme. Simultanément, cependant, les femmes doivent être sollicitées afin d'augmenter leur pourcentage au sein des CFF. Je suis très sceptique quant à l'avenir de votre méthode. Le coup «étudiants dans la cabine de conduite» n'a pas non plus rempli les attentes. Seuls 4 sur les 10 engagés sont encore en activité aux CFF et il faudra, durant les prochaines années, trouver 1000 personnes pour occuper les postes vacants. Je ne vois donc qu'une solution pour vous permettre d'engager de nouvelles personnes. Rendez la profession plus intéressante, plus variée, plus attrayante et avec plus de flexibilité dans les emplois à temps partiel. Vous n'aurez plus besoin d'appâter les femmes pour les licencier ensuite lorsque le concept ne sera plus dans l'air du temps. La sollicitation des femmes s'est et se fera toujours dans la plupart des entreprises en raison du manque de personnel et rarement avec d'autres justifications plus acceptables et plus crédibles. Je vous souhaite de trouver de meilleures idées, idées auxquelles les CFF tiendront plus fermement à l'avenir plutôt qu'à des mesures de recrutement à court terme auxquelles je ne peux accorder la moindre crédibilité.

Avec mes cordiales salutations

Daniela Oehrli

Municipale à Baden, Département de la santé et des affaires sociales

Chère Madame Oehrli

Je vous remercie cordialement pour votre Mail de 8 février 2011 ayant pour thème «travail à temps partiel pour les mécaniciennes et mécaniciens de locomotives». Je ne peux vous répondre qu'aujourd'hui en raison du fait que certains des collaborateurs en charge du dossier étaient en vacances de ski durant les deux dernières semaines. Je vous demande donc un peu de compréhension.

Le choix de l'expression tapageuse de «ménagère» parue dans la presse ne nous a pas non plus fait plaisir, car elle passe à côté des exigences effectives. Le fait qu'il soit possible de travailler à temps partiel aux CFF ne réduit pas les exigences liées à la profession concernée car le travail à temps partiel ne se réduit pas à «c'est pas moi c'est pas toi». Il est exigeant et demande une totale concentration. Cela s'adresse tout particulièrement aux mécaniciennes et mécaniciens de locomotives dont les compétences requièrent une concentration particulièrement élevée et dont l'exercice exige une formation professionnelle incontournable.

Nous nous réjouissons naturellement de pouvoir nous adresser à des cercles de personnes dont l'intérêt pour la profession de mécanicien de locomotives n'était

**Des ménagères dans la cabine de conduite****Les CFF veulent compenser le manque de personnel par des emplois à temps partiel**

Les CFF cherchent des femmes pour les cabines de conduite.

(Bild: Keystone/ R. Ruetschi)

**Les CFF présentent leur nouvelle recette pour pallier le manque de mécaniciens. Ils veulent recruter des ménagères pour les occuper à temps partiel à la conduite des trains. Tout le monde ne se réjouit pas des mesures visant à favoriser les femmes.**

*Katharina Bracher*

Durant les 10 prochaines années, les CFF auront la lourde tâche de recruter 1000 mécaniciens de locomotives supplémentaires. C'est le seul moyen de compenser l'augmentation du trafic sur le réseau suisse et de contrer le nombre croissant de départs à la retraite.

Le dernier coup en date des stratégies des CFF a été présenté par l'entreprise la semaine dernière, par le biais d'offres d'emploi parues dans la presse suisse: une formation à temps partiel de mécanicien de locomotives. La phase pilote du projet doit démarrer en août prochain à Zürich Altstetten. L'enseignement se déroulera sur trois jours de la semaine. La formation prendra fin après un total de 70 semaines.

**Des femmes aux commandes**

L'entreprise cible particulièrement les femmes pour les mettre aux commandes. Ceci en raison du fait que leurs tâches ménagères ne leur permettent pas de suivre une formation à plein temps. «*Nous espérons pouvoir augmenter la part de femmes dans l'entreprise par ce moyen*» déclare le porte-parole de l'entreprise Reto Kormann.

Les femmes mécaniciennes de locomotives représentent toujours l'exception. Sur l'ensemble de la division CFF P, les femmes ne représentent que 14.3% des employés. Les CFF ont fixé comme objectif de faire monter cette quote-part à 18%. Le premier pas en vue de féminiser le bastion masculin des CFF a été franchi avec Jeannine Pilloud; c'est une femme qui reprendra prochainement les rennes de la division voyageurs. Madame Pilloud, âgée de 46 ans, est la première femme à siéger à la direction des CFF.

**Tous ne sont pas contents**

Tout le monde ne s'enflamme pas pour les mesures visant à embaucher des femmes. Hubert Giger, Président du syndicat des mécaniciens de locomotives VSLF, doute fortement du fait que la profession de mécanicien permette de concilier sous un même toit profession et famille: «*Il arrive couramment que nous ne sachions que 2 jours à l'avance le contenu de nos prestations*».

Giger reproche aux CFF de ne pas entrer en matière sur les requêtes de travail à temps partiel des mécaniciens déjà en place dans l'entreprise. Avec ce nouveau modèle, on privilégie les nouveaux arrivants et on ne reconnaît pas la fidélité de la vieille garde. «*Les autres mécaniciens doivent sauter dans la brèche car les nouvelles forces de travail à temps partiel auront leur tours déterminés à l'avance et il ne sera pas possible de les faire travailler sur leurs jours de congé*», déclare Giger. «*Ça va créer beaucoup de mécontents*».

**Pas de surcharge**

Le porte-parole des CFF botte en touche. Il peut arriver que la réduction du taux d'occupation d'un mécanicien en raison d'incapacité ne soit provisoirement pas prise en compte. «*Le nouveau modèle à temps partiel ne doit fondamentalement pas modifier la contrainte professionnelle des autres mécaniciens*», déclare Monsieur Kormann.

En 2006 déjà, les CFF avaient fait sensation avec une campagne de recrutement inhabituelle. Ils avaient sollicité des étudiants des hautes écoles zurichoises pour un emploi de mécanicien à côté de leurs études. Des 10 étudiants qu'ils étaient au départ, 4 sont encore en activité actuellement.

jusqu'à présent pas une priorité. Nous sommes fondamentalement de l'avis que des offres d'emploi à temps partiel soient plus urgentes que jamais et nous le sollicitons donc dans tous les domaines. Les CFF ont fait par le passé de bonnes expériences avec les modèles à temps partiel et continueront à proposer de tels emplois. Les CFF soutiennent donc les mamans et les papas élevant seuls leurs enfants par des programmes variés tels que des congés éducatifs pour pères et mères, des congés de maternité ou par une implication des CFF dans les indemnités familiales pour ne citer que quelques exemples.

Nous sommes satisfaits de voir le nombre d'intéressées / intéressés qui se sont annoncés à la séance d'information. Elle a affiché complet en peu de temps. Et nous nous sommes tout particulièrement réjouis du fait qu'un bon tiers des participants appartenait au sexe féminin.

Avec mes cordiales salutations

Andreas Meyer

Chemins de fer fédéraux suisses CFF

Chief Executive Officer (CEO)

Le VSLF ne s'élève naturellement pas contre le choix du travail à temps partiel pour le personnel des locomotives. Il constate cependant que le modèle choisi pour Altstetten présente de grosses lacunes.

Hallo Mani (Haller, responsable CFF P ZF) Il est évident que le travail à temps partiel n'a momentanément plus le vent en poupe et que ceux qui travaillent à temps partiel ont toutes les peines du monde à effectuer leurs prestations et obtenir leurs jours de congé. Cela énerve les gens avec raison. Une autre évidence réside dans le fait que la création du dépôt d'Altstetten a eu pour conséquence qu'à Zürich environ 25 personnes (un groupe) se sont retrouvées à passer d'une rotation posée à la réserve. Des mécaniciens avec 20 ans de service et qui étaient dans un groupe depuis de nombreuses années! C'est vraiment un manque de chance!

Il est aussi évident que pour certains mécaniciens la promotion de la profession de mécanicien de locomotive comme emploi à temps partiel peut constituer une baisse de l'image de marque comme les emplois pour les ingénieurs ETS à temps partiel. Comme te sentirais-tu si on mettait ton poste au concours avec la mention «à temps partiel» (après tout pourquoi pas?) Nous ne pouvons pas prouver le fait que la formation est trop courte et trop intensive et que la prolongation au niveau du temps ne favorisera que les études à la maison (formation en autodidacte). C'est cependant la conséquence logique de la formation des étudiants ETS qui ont effectué la formation de mécanicien. (Tous les étudiants ETS ont

dû interrompre leurs études). Nous savons bien, Mani, ce qui va se passer.

Les mécaniciens à temps partiel d'Altstetten n'auront pas de service de réserve comme jusqu'à présent. Celui-ci sera effectué par les anciens mécaniciens (appelés à l'époque ubv) de Zürich. Fais nous savoir si d'aventure ZAs devait avoir son propre service de réserve.

Je ne m'élève pas sur les questions de sexe car elles ne sont pas significatives. Le titre de l'article tapageur n'a pas été choisi par mes soins; Monsieur Kormann a déjà fait part de ses réclamations à la NZZ am Sonntag. Ce sont les CFF qui veulent augmenter la quote-part des femmes de manière significative et le fait que cette action permette d'y contribuer est une évidence pour les gens de l'extérieur.

Au cas où les CFF étaient désireux d'offrir une fonction de mécanicien de locomotives compatible avec la vie de famille, je te prie de faire aussi connaître toutes les possibilités offertes par l'entreprise pour une prise en charge 24h/24 des enfants de travailleurs avec des horaires irréguliers. Nous attendons depuis longtemps une pareille offre, particulièrement pour les mères et les pères qui élèvent seuls leurs enfants. (Les mécaniciens de locomotives ont le taux de divorce le plus élevé de Suisse).

Mani, je te prie de discuter avec moi et non au niveau des rencontres Forum. Merci.

Meilleures salutations

Hubert

Nous ne pouvons pas nous enlever de l'esprit que les CFF ont procédé sans aucune planification lors de la création du dépôt d'Altstetten. Une fois de plus, nous devons constater que les cadres de ZF se sont vautés dans la luxure et que cette modification substantielle au niveau de la quantité ne s'est pas accompagnée de la même amélioration au niveau de la qualité. Il existe au contraire un réel danger que les nouvelles capacités de gestion déclenchent une suractivité artificielle et inutile qui n'aurait comme conséquence qu'une nouvelle dégradation du bien-être du personnel des locomotives.

La création du dépôt d'Altstetten à seulement 4 kilomètres de celui de Zürich a conduit au transfert d'un certain nombre de tours dans ce dernier afin de les offrir aux nouveaux collègues d'Altstetten. Du travail planifié (avec des tours en rotation) contre un emploi dédié exclusivement au S-Bahn zurichois.

Nous sommes toujours étonnés de voir que d'un côté les CFF occupent une légion de spécialistes de la communication bien payés et que d'un autre côté ils arrivent, à l'image de cette offre d'emploi à générer une pareille catastrophe en matière de communication. ■

**Gestes métier**

Groupe technique VSLF GI



Il ne s'agit pas ici de discuter du sens (ou du non-sens) des check-lists des gestes métier. Le fait que la check-list «processus de départ» contient 11 points nous prouve que le professionnalisme utilisé lors de la rédaction des prescriptions est quelque peu resté en rade. Est-ce qu'un membre des rédacteurs des gestes métier est en mesure de dire, par exemple dans le cadre du S-Bahn de Zoug et où les temps de parcours entre deux arrêts sont souvent de l'ordre de la minute, à quel moment on peut effectuer correctement les points de la check-list sans porter rapidement atteinte à la ponctualité? Il n'est pas nécessaire de réfléchir longtemps pour penser que ces check-lists «gestes métier» et l'action «Papillon» - dont le seul but est de vérifier que les check-lists sont effectivement utilisées - n'ont d'autre utilité que de créer une occupation à la pléthore de CLP. Un des points les plus contestés réside dans la directive qui prévoit que les rétroviseurs doivent impérativement rester fermés devant un signal présentant l'image d'arrêt. Nous ne savons pas non plus si cette mesure ne constitue pas à elle seule un moyen efficace pour les CLP - dont un certain nombre n'a jamais effectué une formation de mécanicien- de contrôler et de chicaner le personnel des locomotives. L'activité de surveillance des rétroviseurs est aussi utilisée par certains CLP de «l'ancienne garde» afin de meubler leur temps de travail en étant planqués derrière un

obstacle sur les quais.

L'interdiction d'utiliser une installation existante avec pour conséquence d'empêcher le personnel des locomotives de surveiller leur train peut déboucher sur une situation dangereuse, comme nous le démontre le rapport extrait des annonces faites par les mécaniciens.

Un direct qui circule en Valais est équipé de la conduite UIC 13 pôles. Cela signifie qu'à une vitesse inférieure à 8 km/h les portes peuvent être déverrouillées et que n'importe quel voyageur peut alors les ouvrir. Une situation qui ne devrait plus être à l'ordre du jour et qui se révèle très dangereuse. Le train a dû faire arrêt à un signal de tronçon de voie situé juste avant la gare de Viège. Contrairement au comportement prescrit par les directives «gestes métier», le mécanicien a ouvert les rétroviseurs afin de vérifier son train. Cela lui a permis de voir 5 voyageurs qui étaient descendus du train avec armes et bagages et qui marchaient sur la voie contiguë.

Instinctivement, le mécanicien a allumé le signal d'alerte (3 feux rouges en tête du train) ce qui a permis au train qui venait en sens inverse de s'arrêter à temps.

Nous en concluons qu'un mécanicien attentif et concentré contribue nettement plus à la sécurité de l'exploitation ferroviaire qu'une prescription dépourvue de tout lien avec la réalité et qui peut se montrer contreproductive dans certaines situations. ■

# Interview avec le chef ZF Mani Haller

Satisfaction du personnel 15

Cette interview a été menée le 21 mars 2011 par Daniel Hurter (DH) et Richard Widmer (RW) avec Mani Haller (MH).

**RW: P-OP-ZF a les plus basses valeurs dans toute l'entreprise. Que dites-vous de ceci?**

MH: ces 42 points, c'est une gifle que nous avons reçue. Je prends cette interview sur la satisfaction du personnel très au sérieux. Je n'essaie absolument pas de chercher des excuses, même s'il est envisageable que dans l'interview deux ou trois questions aient été posées de manière peu appropriée pour le personnel de loc. Par exemple: «pouvez vous organiser vous-même votre journée de travail?» J'ai été étonné que cette question soit évaluée avec 23 points par le personnel de locomotive. Mais le personnel de locomotive a répondu clairement à la majorité des questions concernant l'insatisfaction. J'ai moi-même le sentiment de connaître les principaux points de critique, tels que nous les avons entendus dans les workshops avec les CLP.

Ce sont les cinq heures de temps de conduite ininterrompues, puis les temps de rebroussement plus courts dus à la compression de l'horaire, ainsi que la conduite sur une seule ligne qui ne correspond pas à l'image professionnelle initiale du personnel de locomotive des CFF.

Mon problème, c'est le grand écart entre un engagement du personnel de locomotive aussi productif que possible et la diversité désirée. Je suis soumis à des conditions générales que je me dois de remplir. Nous ne pouvons pas réaliser des améliorations du jour au lendemain d'un coup de baguette magique. Une première mesure centrale est de discuter avec toutes les personnes concernées (syndicats, PEKO, RP, CLP, PEX, LOGIN) de la «stratégie de la direction des trains». Nous examinons la zone conflictuelle productivité-diversité ainsi que le sujet de la formation et de la formation continue et cherchons des possibilités d'amélioration. À vrai dire, j'ai un

objectif à atteindre, c'est-à-dire 55% de temps de conduite effectif jusqu'en 2016 (actuellement 50,2%). Il n'a pas encore été décidé de quelle façon nous atteindrons cet objectif.

**DH: Qu'est-ce qui compte comme productivité? Est-ce que les manœuvres, les préparations, etc. en font partie?**



MH: Seul le temps de conduite effectif compte comme productivité, même si les autres activités sont également du travail. Mais ce sont les trajets en train que nous vendons à nos clients. Les autres tâches, bien que nécessaires, n'intéressent pas ceux qui commandent.

**DH: Est-ce que les mauvais résultats de l'enquête vous ont surpris?**

MH: En raison des tensions qui existaient entre les syndicats et mon prédécesseur, ces conclusions ne m'ont pas vraiment surpris. Pourtant, on ne s'attendait pas à arriver à de tels résultats. Nous devons être à l'écoute du marché, qui peut être fort différent selon les cantons. Dans le

canton de Zürich, par exemple, il n'y a pas d'obligation d'appel d'offres. Mais nous ne savons pas ce qu'il en sera dans le futur. Notre intérêt – qui est forcément aussi celui du personnel des locomotives – est d'offrir nos prestations à un prix aussi attractif que possible afin que le ZVV n'ait pas de motif de les mettre au concours. Et ceci est possible à condition que le client n'ait pas l'impression que les CFF répartissent les tours de service avant tout pour le bien-être des mécaniciens de locomotive, pour ensuite facturer les coûts aux cantons. Le client doit être persuadé qu'aucune autre entreprise ferroviaire n'est capable de travailler de manière aussi productive que les CFF. Le ZVV dispose maintenant d'experts en transport, qui sont à même de faire des expertises sur les tableaux de service et sur l'utilisation du matériel roulant. Si nous voulons garder le trafic régional aux CFF, nous devons pouvoir faire preuve d'une bonne productivité.

**RW: Quel a été votre sentiment, de devoir commencer comme chef ZF avec un tel handicap?**

MH: on pourrait dire, o.k., on a touché le fond, ça ne peut aller qu'en s'améliorant. Je compare la situation à l'état des choses après une éruption volcanique: la lave a tout détruit, maintenant je peux tout reprendre du début. Je suis certain qu'avec mon équipe de management, je pourrai m'attaquer à certains sujets, afin d'atteindre une meilleure satisfaction. Je ne mets pas 70 points comme objectif, je suis content si nous dépassons à nouveau les 50 points. Pour cela, il faut agir. Au cours des dernières années, beaucoup d'actions ont été entreprises, par exemple les locaux du personnel de nombreux endroits

ont été améliorés (Zurich excepté!) et on a investi dans des équipements électroniques. Bon, le LEA 2 est semble-t-il trop lourd et trop gros, mais il rend aussi de nombreux services que le LEA 1 ne permettait pas. Avec le LEA 3, on prendra garde à choisir un modèle plus léger. Prochainement, le personnel de locomotive va recevoir un portable Samsung. Dans le contexte général, tous nos efforts concernant l'augmentation de la productivité ou de la répartition naturelle des prestations sont perdus. Grâce à la répartition naturelle des prestations, je peux augmenter la productivité. Ceci est partiellement justifié par les directives

prises dans le BAR et la LDT de 1972. Par exemple, les pauses faites à l'extérieur sont indemnisées par un supplément de temps de 30%. Cette réglementation date d'une époque à laquelle on allait encore à la maison pour manger. De tels éléments nous freinent en partie dans une répartition attractive des services. Nous voulons en parler ouvertement avec les syndicats. C'est le principe «donner et recevoir» qui doit jouer à plein. Je crois que le sentiment qui prime en ce moment auprès du personnel de locomotive, c'est celui d'avoir trop donné au cours des dernières années, et d'avoir trop peu reçu en retour, bien que du côté de l'entreprise, des efforts ont été entrepris. Mais ceux-ci sont trop peu reconnus ou alors considérés comme allant de soi.

**DH: Pourquoi est-ce que les résultats de la satisfaction n'ont pas été transmis au personnel en mains propres?**

MH: Dans le journal des CFF, les résultats ont été publiés. Les résultats détaillés ont été communiqués lors des réunions d'information et ont également été présentés dans les

E-News. Au cours des dernières années, il y a eu des tendances à ne pas publier les résultats, mais cette fois, tous devraient avoir reçu les informations nécessaires.

**DH: Lors de la dernière enquête sur la satisfaction, les résultats étaient sensiblement meilleurs. Y a-t-il des indices laissant présager que les participants à ce sondage aient été sélectionnés de façon spécifique?**

MH: Absolument pas. Cette enquête est faite par une entreprise externe et les gens sont choisis selon un principe aléatoire.

**RW: Mais cette grosse différence en l'espace d'à peine un an est frappante.**

MH: Il s'agissait là du deuxième sondage. Les résultats des sondages donnent toujours de meilleurs résultats. J'ai l'impression que ça vient du fait qu'avec cette méthode, il y a moins d'échanges parmi le personnel sur le sujet que lorsque tous reçoivent le formulaire à remplir en même temps. La dynamique de groupe joue un rôle moindre.

**DH: Pourquoi de nombreux contrats et conventions ont-ils été rompus par l'ancienne direction ZF (Vision 2010, dispositions relatives au temps de travail dans le CCT, décisions de retraite)?**

MH: Je ne suis pas au courant de tous les détails, mais je crois cependant que des malentendus ou des différences d'interprétation en sont la cause. Ceci arrive dans toutes les négociations. Je suis convaincu que ces accords n'ont pas été bafoués de façon intentionnelle.

**DH: Et les mécaniciens de locomotive régionaux?**

MH: Qu'est-ce qu'un mécanicien de loco-

motive régional? Est-ce que nous avons cherché de manière ciblée des mécaniciens de locomotive régionaux sur le marché du travail, avec un profil qui soit différent de celui d'un mécanicien de locomotive universel et que j'engagerais bien évidemment avec un autre salaire?

**DH: Avec la Vision 2010, les jeunes avec les échelons de fonction 11 et 12 ont été vendus. La contrepartie, c'était qu'en échange, il ne devrait pas y avoir de mécaniciens de locomotive régionaux, pourtant finalement, on a eu les deux.**

MH: En contrepartie, il y a eu l'échelon de fonction 15, et pour des tâches particulières, l'échelon de fonction 16, comme par exemple pour les experts à temps partiel. Tout d'abord, 500 mécaniciens de locomotive ont été transférés dans la classe salariale 15. Aujourd'hui, 291 mécaniciens de locomotive sont dans le 11ème échelon de fonction. Sans Vision 2010, j'aurais aujourd'hui des coûts de salaire moins élevés. Il n'est pas prévu d'engager des mécaniciens de locomotive régionaux avec un profil spécial et un salaire plus bas. Avec ToCo, tout cela n'est plus d'actualité, de toute façon. On peut bien sûr se mettre à discuter pour savoir par exemple pourquoi on renonce à la formation du module grandes lignes dans la classe à Zoug. Il y a une raison à cela, la productivité dans le trafic S-Bahn. Je n'ai pas à enlever ces gens artificiellement de la cabine et à les mettre sur un train de grandes lignes. De plus, les prestations du trafic S-Bahn augmentent plus que celles du trafic grandes lignes. Le trafic régional prospère.

Comment puis-je atteindre la même productivité avec des tours mélangés?

**DH: Il est possible de rouler un bloc S-Bahn et un bloc trafic de grandes lignes dans un même tour.**

MH: J'ai signalisé que j'étais ouvert à cette question. Mais je dois pouvoir atteindre les objectifs de l'entreprise.

**RW: À Bâle, il y a eu une classe de trafic régional.**

MH: Oui, nous avons dit que nous faisons des tours purement S-Bahn pour atteindre les objectifs de productivité. Ces gens ont été recherchés et engagés avec le même profil et le même salaire que tous les autres mécaniciens de locomotive.

Dans les 10 prochaines années, il nous faudra environ 1'000 personnes. Rien que pour cette raison, je n'ai aucun intérêt à rendre la profession non-attractive.

**DH: Concernant le sujet de la «contrainte professionnelle», il y a eu 41 points, certainement une conséquence de la productivité accrue. Ce qui est gênant, c'est quand simultanément, les postes de CLP sont augmentés de 30 à 65 et les filiales de 3 à 6, avec les administrations correspon-**

dantes. De plus, l'augmentation des CLP a été justifiée par le désir d'encadrement du personnel de locomotive, ce que nous ne saisissons pas. Et finalement, grand nombre de ces nouveaux postes de management ont été occupés par des personnes ayant une autre spécialisation.

MH: Personne n'a prétendu que le personnel de locomotive désirait davantage de CLP. Mais je suis persuadé que le personnel de locomotive a également le droit d'avoir un interlocuteur pour différents sujets. Avec une déficience de management de 80 personnes, ce n'est pas possible. Maintenant, quelqu'un dirige 40 personnes, qui ne sont pas dans un bureau mais quelque part en chemin. Je suis persuadé que ceci est nécessaire pour la culture, pour expliquer les processus de changement, pour la discussion concernant l'enquête sur la satisfaction du personnel, etc. Le CLP ne doit pas seulement être un interlocuteur pour les cas de signaux ou les annonces ERZU, comme c'était le cas par le passé.

**DH: La profession de mécanicien de locomotive est un métier très spécial. Comment est-il possible d'évaluer le travail de quelqu'un sans en avoir la moindre idée?**

MH: Nous avons discuté de cette question longuement. Sur les 67 CLP que nous avons actuellement, 7 n'étaient pas mécaniciens de locomotive auparavant. Pour les postes de CLP, nous avons attaché beaucoup d'importance aux compétences sociales. Je préfère avoir comme CLP quelqu'un qui peut bien diriger, plutôt qu'un bon mécanicien de locomotive. Nous verrons comment cela évolue. En 2005, bien que je ne sois pas ingénieur, j'ai repris la technique de la flotte. J'ai constaté que de ce fait, j'ai dû poser beaucoup de questions et beaucoup écouter. Ceci était également un avantage. Je ne devais prouver à personne que j'étais meilleur. Le CLP doit être là pour le collaborateur, il doit être capable de faire des audits et de rechercher des possibilités d'amélioration avec le personnel de locomotive.

**DH: À propos d'audit: ceci est mal compris par quelques supérieurs, de sorte que chaque geste sur la loc est contrôlé.**

MH: Qu'est-ce que ça veut dire mal compris? Plus de contrôle que d'audit?

**DH: Oui.**

MH: Vous connaissez certainement ce formulaire d'audit (montre le formulaire). Quand je fais un audit, j'essaie de découvrir si le collaborateur concerné a conscience des risques dans l'exercice de son activité. Ensuite, je vérifie qu'il observe les règles fixées. Je n'aimerais pas discuter de ces règles, pour cela il y a le processus d'amélioration continue. Ces règles doivent être observées, c'est une question de culture de l'entreprise.

Le formulaire d'audit n'est pas un formulaire de chicane. On y trouve ce qu'on attend dans les différents secteurs (outils de travail, équipements de sécurité, comportement...). Je constate en partie que du côté du personnel de locomotive, on recherche la confrontation. Pourtant nous avons des objectifs communs, par exemple empêcher les cas de signaux et les accidents de travail.

**RW: C'est exactement le sujet: il y a beaucoup de bonnes intentions dans le management. Mais cela est perçu par nous, à la base, comme une surveillance tatillonne.**

**DH: Il est arrivé à Zurich Hardbrücke qu'un CLP contrôle si les rétroviseurs avaient bien été rabattus lors du signal d'arrêt.**

MH: Qu'y a-t-il de mal à cela? Les CFF doivent tout entreprendre afin de pouvoir éviter les cas de signaux. Que feriez-vous à ma place? Il y a des enquêtes qui montrent que grâce à ces processus d'audit, on est plus sûrs. Comment peut-on éviter que cela passe pour de la chicane auprès du personnel de locomotive?

**RW: Il est clair que le personnel de locomotive a aussi le but d'éviter de causer des cas de signaux ou de se blesser. Personne n'a rien contre une sensibilisation des collaborateurs au danger. L'idéal, ce serait que la base et les cadres puissent travailler ensemble à cet objectif. Avec moi, personnellement, cela fonctionne mieux quand je suis respecté en tant que collaborateur et que je travaille sous ma propre responsabilité, avec compétence.**

MH: Il est important pour moi que les audits ne soient pas perçus comme une chicane par le personnel de locomotive. Tout ça doit être basé sur la confiance. Mais je veux que les règles soient suivies. Je place de l'espoir dans mon équipe de management. En tant que chef ZF, je ne peux pas m'y rendre et changer la méfiance en confiance. Ceci doit se faire directement entre le personnel de locomotive et les supérieurs directs.

**DH: Dans la lettre d'accompagnement concernant le nouveau téléphone Samsung, il est plusieurs fois fait mention de menaces de licenciement si...**

MH: Oubliez ça, c'est du passé! Avec cette lettre, il y a eu exagération. Cependant, il y a aussi des cas d'abus certains. Le collaborateur doit connaître les règles en vigueur en rapport avec ses outils de travail et l'entreprise doit avoir la possibilité de sanctionner les abus.

**RW: Votre prédécesseur a dit une fois qu'avec les appels d'offres, chaque centime comptait. - En tant que mécanicien de locomotive, nous avons souvent l'impression qu'en ce qui nous concerne, chaque centime compte mais qu'à l'étage du management, on y va à la louche. Est-ce**

**que nous devons effectuer des services d'autant plus productifs pour rattraper les dépenses supplémentaires?**

MH: Les coûts supplémentaires pour les nouveaux CLP se montent à 1,9 millions de francs. La réduction de la pénurie de personnel de management est critiquée uniquement par le personnel de locomotive et par les syndicats. Tous les autres – CEO, conseil d'administration, psychologues du travail – voient cela d'un bon œil, comme une mesure sensée. La peur du personnel de locomotive de se voir attribuer des tours encore plus sévères en conséquence de ceci est justifiée. Mais je crois que cet investissement sert à la satisfaction du personnel et portera ses fruits dans ce sens.

**DH: Concernant le travail et la santé: ces valeurs étaient également basses avec 36 points. Le problème des mécaniciens médicalement non apte à la conduite n'est, par exemple, pas résolu. Des cas de ce genre sont de plus en plus fréquents les derniers temps.**

MH: Au contraire: les valeurs correspondantes baissent de façon tendancielle. En 2010, le taux de maladie par collaborateur était de 8,9 jours. Je ne connais aucun cas où nous aurions, après deux ans, congédié un mécanicien qui n'était plus apte à la conduite.

**DH: À l'heure actuelle, il y a en partie des tours extrêmes, dans notre groupe il y a par exemple un tour du samedi qui va de 02:00 à 11:00 heures, avec travail sans interruption de 02:00 à 06:30 heures. Comment est-ce qu'un collaborateur plus âgé peut encore faire ça?**

MH: Je ne peux pas donner de réponse toute faite sur ce sujet. Nous mesurons dans chaque groupe l'indice de la charge de travail. Nous avons créé cet instrument avec le service médical. Lorsque la limite est dépassée, nous prenons des mesures. Ceci vaut cependant pour un «homme moyen», les dispositions individuelles ne peuvent pas être prises en compte.

**RW: Vous êtes chef ZF depuis 140 jours, maintenant. Dans quels secteurs est-ce que vous voyez le plus gros besoin de changement?**

MH: En principe, je suis content des mécaniciens de locomotive, 99% d'entre eux sont super. Il n'y a que 1% des mécaniciens, environ 20 ou 30 personnes, qui me font souci. Sur l'ensemble de l'entreprise, je m'en sors bien. De ce fait, je ne ressens pas la nécessité d'effectuer de gros changements. Pour moi, la question importante est de savoir comment restaurer la confiance entre l'entreprise, les chefs et le personnel de locomotive. Je considère ceci comme une tâche primordiale. En parallèle, je dois poursuivre les objectifs économiques. ■

## Aspirants à Zoug

Marcel Leisibach & Fabian Zimmermann; méc. Zoug GI



**Premières impressions de deux aspirants mécaniciens de locomotives après deux mois de formation à Zoug.**

Une nouvelle vie a commencé le 10 octobre 2010 pour 12 femmes et hommes hypermotivés. Pour beaucoup cela représente l'accomplissement d'un rêve: ils sont devenus mécanicienne / mécanicien de locomotive en formation aux CFF.

Les deux premiers mois ont été marqués par des journées intensives et intéressantes en salle de cours et par un certain nombre de jours moins denses mais pas moins intéressants affectés à la pratique. Cela nous a permis de voir concrètement le contenu de la théorie appliqué dans des cas pratiques. Nous en profitons ici pour remercier nos chefs de classe Rolf Wetterwald et Walo Camenzind.

Pour la plupart d'entre nous, la branche «transports publics» ou plus exactement les CFF en tant qu'employeur représentaient un domaine encore inconnu. C'est pourquoi il ne nous a pas toujours été facile de comprendre la matière du premier coup. Cela tient certainement aussi aux prescriptions de circulations qui ne sont pas toujours rédigées de manière simple et qui nous ont parfois posé des problèmes de compréhension de texte.

Durant ces deux premiers mois nous avons aussi cependant dû subir un coup d'assommoir. Monsieur Nyffeler, notre CLP, nous a informés le 12 novembre 2010, que nous ne serions pas instruits sur le module «longues distances» qui comprend les IC 2000 et la Re 460 et que nous n'aurions pas la connaissance de ligne Zürich HB – Zürich Flughafen – Bassersdorf. Cette information a été un gros coup de massue pour l'ensemble de la classe! Nous nous sommes retrouvés déçus, voire plus.

Nous avons cependant dû passer par-dessus cette mauvaise nouvelle et regarder vers l'avant tout en gardant notre objectif final bien en vue: réussir l'examen de certification des 15 et 16 décembre.

Dans deux mois, vous pourrez lire dans cette même revue si tout le monde y est parvenu et tout ce qui s'est encore déroulé durant les mois de décembre et janvier.

## Problèmes d'interface lors d'évènements entre Infrastructure, Construction et ZF

P. W.; mécanicien Lucerne GI

### Description de l'évènement:

Le matin du 29 mars 2011, un déraillement s'est déroulé en gare de Zofingen sur la voie 3. Suite à la remise en état de la voie, on a posé un ralentissement à 50 km/h.

Lors de mon service tard du 29 mars, j'ai parcouru la gare de Zofingen 2 fois dans chaque direction. Durant la journée du 29 mars, le tronçon de ralentissement a été introduit dans LEA, avec toutefois une erreur puisqu'il n'était présent que dans un seul sens de circulation. Après avoir traversé la gare de Zofingen pour la première fois et avoir été surpris par le ralentissement à 50 km/h, j'ai demandé environ à 22h30 à la dispo Mitte quel était le CLP de service. (Jusqu'à ce moment je n'étais pas au courant que le ralentissement était la conséquence du déraillement du matin et je suis parti du principe que ma dernière mise à jour du 28 mars était erronée ou que mon LEA était défectueux.) Peu après, j'ai été contacté par un PEX qui avait visiblement été sorti de son sommeil. Je l'ai informé que quelque chose ne jouait pas et que je ne savais pas à quel niveau se trouvait la faute. Après une courte explication, il était d'avis que cela pouvait provenir d'un problème lors de la mise à jour, étant donné que lui non plus n'était pas au courant du

fait qu'un ralentissement avait été posé et qu'une annonce au mécanicien protocolée aurait dû être remise à chaque mécanicien. Après avoir établi clairement durant le déroulement de mon service que le problème ne provenait pas de mon LEA, j'ai exigé avant mon dernier départ de la gare d'Olten que le chef circulation me remette un formulaire d'ordre Point 6 (réduction de la vitesse). Il m'a dit que cela n'était pas nécessaire car je n'étais pas censé parcourir la voie 3. Je lui expliqué en détail que je devais franchir le signal avancé du ralentissement et que les signaux de suppression pour les voies non concernées se situaient nettement plus loin en gare de Zofingen. Il me fallait donc dans tous les cas être informé par un ordre à protocoler. Il a renoncé une fois de plus à me dicter un formulaire d'ordre. Afin de ne pas augmenter le retard au départ, j'ai décidé de partir. Une demi-heure plus tard j'ai reçu un appel du surveillant du poste directeur d'Olten pour savoir si j'étais le mécanicien qui avait réclamé un formulaire d'ordre à Olten. Il m'a informé que lui et ses collègues s'étaient consultés et que j'avais effectivement raison. Le chef circulation en service à ce moment avait pensé que: (...) Ils ont décidé de remettre un avis à tous les trains (c'est prévu dans le règlement

3x24heures): Il m'a donc demandé si le cas était en ordre pour moi.

### Résumé

- L'information au personnel des locomotives a mis plus de 12 heures après l'évènement pour se mettre en place.
- L'introduction du ralentissement dans LEA s'est faite de manière erronée ou lacunaire.
- L'information du personnel des locomotives qui devait traverser la gare de Zofingen s'est révélée totalement lacunaire.
- Même lors d'une demande insistante, l'information n'a pas été faite.

### Conclusion:

Lors d'évènements ou perturbations relevant de la sécurité, les mécaniciens de locomotives ne disposent pas d'une personne de référence clairement définie et ceci principalement hors des heures de bureau et lors des week-ends. Cette personne devrait avoir des compétences et des connaissances suffisantes pour constater et contribuer à l'élimination du manquement dans les plus brefs délais. (Lors de la mise en place d'un ralentissement intervenue dernièrement dans la région de Sempach-Sursee il a fallu environ une semaine et plusieurs interventions pour que les signaux soient posés correctement.) ■

## Trafic régional CFF

l'appel d'offre 2012 pour le trafic régional CFF TS

Comme chaque année, les CFF remettent les offres pour les prestations de leur trafic régional. Ils y expliquent les principes de base de leur planification et donnent quelques informations supplémentaires sur le contenu de ces prestations. La majoration des coûts des mécaniciens de loc s'explique, entre autres, par le nouveau système de salaires ToCo, et ces coûts sont compensés par une productivité intensifiée.

Ceci avait été décidé avec les partenaires sociaux et c'est actuellement en cours de négociations dans le cadre du projet Changement ZF.

Déclarations étonnantes au sujet de la sécurité: Il est vrai que les CFF reconnaissent le stress auquel le personnel de locomotive est soumis à cause de l'augmentation constante du temps de conduite mais, au lieu d'investir dans la formation et dans une planification optimale des services, comme il est prévu par les objectifs de gestion de la santé en entreprise, les CFF misent sur

Berne, le 29 avril 2011

### Explication concernant l'appel d'offre 2012 pour le trafic régional CFF

En procédant à une comparaison sur plusieurs années, on constate que le taux d'augmentation des coûts des mécaniciens de locomotive se situe légèrement en dessous de celui du renchérissement du personnel, et ceci malgré l'introduction de vêtements de travail, de nouvelles solutions informatiques (Lea-2) et l'assainissement de la caisse de pension, toutes choses qui ont provoqué une élévation des coûts. La principale raison du ralentissement de l'évolution des salaires des mécaniciens de locomotive a été le projet Vision 2010, qui a permis le recrutement de nouveaux mécaniciens de locomotive dans l'échelon de fonction 11 (jusqu'à l'échelon de fonction 14/15).

Ce concept sera remplacé par le nouveau système salarial des CFF (ToCo) qui prévoit une courbe salariale spéciale, plus élevée, pour les mécaniciens de locomotives. Il faut donc prévoir une augmentation de la masse salariale au niveau des mécaniciens de locomotives. Ceci n'est pas complètement pris en compte dans l'offre sur les coûts pour 2012, puisque les décisions définitives concernant ToCo n'ont été communiquées que récemment. Les ajustements appropriés seront apportés à l'offre 2013.

Beaucoup d'efforts sont entrepris par la direction des trains (ZF) pour réaliser des gains de productivité. L'objectif est de compenser une partie importante du renchérissement des salaires, afin que les clients puissent bénéficier de prix constants. L'augmentation du temps de conduite par personne génère davantage de stress pour les mécaniciens de locomotive.

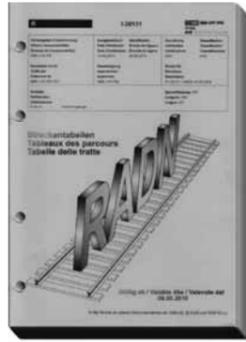
Pour maintenir un niveau de sécurité élevé et éviter des défaillances liées à la santé, ZF a lancé un programme de gestion et d'encadrement supplémentaire pour les mécaniciens de locomotive. La réduction de la pénurie touchant le management conduit à une légère augmentation des frais généraux de production.

«une gestion et un encadrement accrus». C'est une double négligence.

Premièrement, l'encadrement rétrospectif n'empêche par les erreurs, il ne fait que les gérer. Il ne contribue en aucune façon au maintien du niveau de la sécurité qui a été réduit au fil des dernières années par des formations de plus en plus écourtées.

Deuxièmement, on doit compenser les économies de formation à court terme par des formations continues onéreuses, ce

qui augmente les frais généraux de production. Et notre encadrement accru n'a pas d'influence là-dessus non plus. Mais il coûte. Dans le cadre de l'actuel projet Changement ZF, nous n'accepterons pas de compenser les coûts des autres départements mais, par contre, nous nous investirons pour que les mécaniciens de locomotive puissent être encore plus productifs qu'ils ne le sont déjà, grâce à une planification optimale des tours. ■



Afin de remplacer les horaires de service imprimés et d'endiguer le flot de papier qui en découlait, les CFF ont cherché une solution plus moderne et ont décidé de passer à LEA (Lokomotivführer Electronic Assistent). Le LEA 1 a été introduit en 2002 à CFF P et CFF Cargo et était constitué d'un appareil portable Pcion très maniable et qui a été bien accueilli par le personnel. La solution LEA 1 a rallié aussi les suffrages de Turbo, du SOB, du RM (Regionalverkehr Mittelland, aujourd'hui partie intégrante du BLS) ainsi que du Zentralbahn. Comme le développement de nouveau matériel informatique est permanent, le fabricant a arrêté de produire cet appareil après quelques années. Après une période de fonctionnement de 5 ans environ, il a fallu envisager l'achat d'un nouvel appareil puisque d'une part l'approvisionnement en pièces de rechange devenait problématique et que, d'autre part, les performances limitées de LEA 1 rendaient impossible l'installation de nouvelles applications.

Un groupe de travail a été constitué en vue de l'introduction du nouvel appareil LEA 2. Le choix du modèle a été limité par l'exigence, dépourvue de sens aux yeux du personnel des locomotives, qui prévoyait la présence d'un lecteur de CD. Le rédacteur de ces lignes n'a encore jamais eu l'occasion de l'utiliser jusqu'à maintenant. Il était donc clair que le prochain appareil n'aurait ni la légèreté ni la maniabilité de son prédécesseur. Dans le cahier des charges, on a fixé un poids maximal de 2 Kg. Le groupe de projet s'est prononcé pour le modèle X60t/X61t de l'entreprise chinoise Lenovo avec un écran de 12x14 pouces. On a renoncé ensuite au choix de ce modèle puisque le successeur du X60t/X61t, le Lenovo X200 offrait une autonomie supérieure de 30% et accusait 60 g de moins sur la balance que le Lenovo X61t. L'étonnement et le choc

ont ainsi été grands aussi bien auprès des représentants des utilisateurs au sein du groupe de projet qu'au sein de personnel des locomotives, lorsque CFF-IT a commandé le modèle Lifebook T1010 de Fujitsu Siemens. Cet appareil dispose d'un bon écran que celui du modèle Lenovo (voir les tables ci-dessous) et surtout il est plus léger. Pour un appareil qui doit souvent être porté (parfois sur une longue distance), un poids élevé représente un handicap. L'emploi dans des conditions d'éclairage aussi différentes que celles d'un poste de conduite nécessite d'autre part un écran plus performant.

Quelles ont été les motivations d'un tel revirement? A l'origine, le groupe de projet avait choisi 5 modèles d'appareils, dont aucun n'a finalement été retenu. Fujitsu n'a été introduit dans le comparatif qu'en raison de son moindre coût. Il coûte en effet Fr. 1489.- de moins que son concurrent Lenovo. Toutefois, l'économie ainsi obtenue aura vite été effacée par l'adaptation

rendue nécessaire des supports LEA dans les cabines de conduite, lesquels ne sont pas conçus pour des appareils de plus de 2 Kg (cette modification n'est pas nécessaire pour le Lenovo). La modification du logiciel de l'appareil choisi aura fini de gommer cette économie. Ainsi, par exemple, l'appareil Fujitsu n'est pas compatible avec Windows 7 à l'origine. Il faut donc programmer divers pilotes spécifique pour y parvenir. En outre, Swisscom IT-Services nous a déconseillé l'appareil Fujitsu, en raison de son taux de panne par année qui avoisine les 8% (par rapport aux 2-3% des appareils Lenovo ou HP). Un fait intéressant est que Fujitsu a introduit une exclusion de garantie pour les appareils employés dans les cabines de conduite. Hormis les questions de coûts et de poids, un des points négatifs est la durée de vie des accus qui nécessite la commande d'accus supplémentaires. Au final, l'appareil LEA 2 Fujitsu utilisé durant

les tests est une adaptation CFF et ne correspond pas au modèle standard.

Pourquoi, malgré tous ces désavantages, le modèle Fujitsu a-t-il finalement été choisi? Dans un premier temps, le délai de livraison chez Lenovo a été considéré comme un désavantage puisqu'il fallait attendre le successeur du X61, à savoir le X200. La motivation invoquée par CFF-IT selon laquelle l'appareil Fujitsu ne contredit pas les exigences du groupe de projet LEA paraît en contrepartie quelque peu étonnante. Le fait que CFF-IT ait changé ultérieurement les exigences du projet ainsi que les procès-verbaux du groupe de projet en faisant apparaître parfois deux versions en parallèle (l'une à l'interne et l'autre pour la communication externe) nous paraît aussi cousu de fil blanc. Mais l'entreprise Fujitsu Siemens a aussi exercé son influence pour le choix du modèle en investissant une certaine somme d'argent pour une version logicielle un peu «gonflée». Il est donc évident que la présentation «adaptée» de Fujitsu devant la commission de pilotage devait être orientée dans le seul but de décrocher le marché.

Le fait que la firme Siemens ait promis des invitations pour des séjours de plusieurs jours à Berlin à certains représentants de CFF-IT, afin de visiter l'entreprise, parle aussi en défaveur du choix du modèle Fujitsu. Malheureusement, le choix de l'appareil a aussi été perturbé par l'animosité qui a régné entre deux représentants de IT qui participaient au groupe de travail LEA 2 ainsi que par le manque d'expérience du nouveau chef des achats de CFF-IT qui a été embauché en Allemagne.

De toute façon, hormis le mauvais choix de l'appareil, le projet LEA 2 est né sous une mauvaise étoile. Le développement du logiciel LEA 2 a déjà coûté au départ 3 millions et les extensions demandées auraient encore avalé 6 à 9 millions sup-

plémentaires. Le nouveau développement du logiciel LEA a déjà été interrompu au début 2008. Circonstance aggravante, les CFF avaient renoncé à acheter le code service de l'entreprise Comrex qui avait alors développé le programme LEA 1.

Le support LEA 2 est loin d'être au-dessus de tout soupçon. La solution choisie avec ses armoires d'échange d'appareils n'était au départ retenue que pour les dépôts de Lausanne Triage et RBL, en raison de la concentration de services de nuit de ces deux emplacements; dans les autres cas, une solution d'échange analogue à celle des LEA 1 par le SEAL (Support Elektronische Arbeitsmittel Lokpersonal) avait été prévue. On trouverait alors un total de 36 appareils dans les armoires d'échange, tous soumis au paiement d'une licence complète. Le concept de support analogue au système LEA 1 n'aurait certes pas permis un accès 24 heures sur 24 à l'échange d'appareil mais il se serait révélé nettement moins onéreux et un échange n'aurait duré qu'un demi-heure. A propos de coûts, les frais d'entretien de 2500 LEA 2 se monteraient à près de 9 millions dont un bon 80% pour les accès Opus. Entretemps, une taskforce a été mise sur pied avec comme mandat l'étude d'une réduction des frais de 9 à 5 millions.

Au vu des coûts exorbitants et de tous les désavantages du système, il n'est pas surprenant que seul CFF P se soit laissé embarquer dans l'aventure LEA 2. CFF Cargo et Turbo ont préféré rester avec l'actuelle solution LEA 1, ce qui a été rendu plus facile par les appareils mis à disposition par la division voyageurs et qui permet de disposer d'appareils de remplacement. CFF Cargo s'est entretemps prononcé pour une nouvelle solution en vue de remplacer LEA 1 et l'introduction des nouveaux Turbo s'est aussi rallié au choix de CFF

Cargo et à déjà commandé les appareils de remplacement qui seront livrés durant le mois de septembre. Turbo compte sur des frais annuels d'environ 1 million avec le nouveau LEA.

Une autre solution a été choisie par le SOB à laquelle le BLS a décidé de se rallier. Nous en avons ici un aperçu relaté par Sepp Ullmann, mécanicien au SOB:

Depuis décembre 2009, les mécaniciens de locomotives du SOB sont équipés en lieu et place du LEA 1 Pcion par le Rail-Opt-Dienstinformationssystem (DIS), développé par Qnamic AG.

L'appareil choisi pour les mécaniciens est un Notebook du type DELL Inspiron mini 10 (260 x 180 x 25mm) avec un système d'exploitation Windows XP. Avec ses 1340 grammes, il est légèrement moins maniable et moins facilement transportable que le vieux LEA mais cela est compensé largement par une meilleure lisibilité au niveau des marches de train. En comparaison avec le LEA 2 des CFF, le DIS est un réel bijou. L'atelier du SOB de Samstagen a développé et mis en fabrication un nouveau support pratique. Le support a été installé dans toutes les cabines de conduite du SOB et est compatible pour toutes les tensions, que ce soit LEA 1, LEA 2 et DIS.

La mise en route de l'appareil et le chargement du service actuel par UMTS prennent certainement un peu de temps, mais avec les ordinateurs de la prochaine génération qui seront plus rapides, ce problème devrait disparaître. L'accès Internet est verrouillé, hormis pour les accès aux pages de la centrale météo, Phoenix (programme de formation des mécaniciens), CFF et SOB. Il en est de même pour la messagerie E-Mail. La conduite de la souris du système d'exploitation Windows XP se fait par l'intermédiaire d'un Touch Pad, ce qui est nettement suffisant pour la pratique du service normal. Les combinaisons de touches du clavier permettent à un utilisateur «normal» de PC de prendre rapidement en main l'appareil.

Au début on pouvait encore trouver çà et là quelques erreurs dans les marches de trains mais celles-ci étaient corrigées en quelques heures grâce au système d'annonces faites à Qnamic par le biais du support SOB. Les optimisations et les travaux d'amélioration consistent soit en une adaptation de la taille des caractères, soit en un choix plus adapté des couleurs. Lors de la prestation, on peut disposer d'une marche de train présentée de manière claire, avec les mêmes facilités d'exploitation que celles fournies par LEA 1. Avec une combinaison de touches, on peut basculer sur le détail du tour en vigueur, lequel se charge par UMTS après la prise de service ou par câble au local des mécaniciens. La liaison par câble permet aussi d'effectuer les mises à jour des

Geräte LEA II - Top2 im Überblick		SBB CFF FFS	
<p>→ <b>Lenovo X200 Tablet</b></p> <p>Prozessor: 1.86 GHz Intel Core2Duo SL9400 LV (Low Voltage)</p> <p>Display: 12,1" WXGA TFT, Multitouch</p> <p>Hauptspeicherkapazität: 1x2 GB DDR3 RAM / 1066 MHz</p> <p>Anzahl Speicherplätze: 2 SODIMM</p> <p>Festplatte: Variante 1: 160GB HDD / 7200 rpm oder SSD Flash 64 GB</p> <p>Variante 2: SSD Flash 64 GB</p> <p>Akku: 8 Cell Battery</p> <p>Laufzeit: Variante 1: ca. 5,25 Std</p> <p>Variante 2: ca. 5,50 Std</p> <p>Ext. DVD Laufwerk: USB</p> <p>Connectivity: LAN, WLAN, WWAN, Bluetooth</p> <p>Gewicht: 1,9 kg (2,25 kg inkl. Netzteil)</p> <p>Pro: etwas schmaler / deutlich leichter / brillantes Display</p> <p>Contra: kürzere Akkulaufzeit (aber &gt;25% über Anforderung)</p>		<p>→ <b>Fujitsu Siemens T1010</b></p> <p>Prozessor: 2.26GHz Intel Core2Duo P8400 3MB 1066MHz</p> <p>Display: 13.3" TFT WXGA, Touchscreen</p> <p>Hauptspeicherkapazität: 2X1 GB DDR3 RAM / 1066 MHz</p> <p>Anzahl Speicherplätze: 2 SODIMM</p> <p>Festplatte: Variante 1: 160GB HDD / 5400 rpm oder SSD Flash 64 GB</p> <p>Variante 2: SSD Flash 64 GB</p> <p>Akku: Standard + Erweiterung</p> <p>Laufzeit: Variante 1: ca. 6,25 Std</p> <p>Variante 2: ca. 6,50 Std</p> <p>DVD Laufwerk: USB</p> <p>Connectivity: LAN, WLAN, WWAN, Bluetooth</p> <p>Gewicht: 2,5 kg (2,8 kg inkl. Netzteil)</p> <p>Pro: längere Akkulaufzeit (&gt;60% über Anforderung)</p> <p>Contra: Display milchig / deutlich schwerer</p>	

Fragen	Note	1 unbrauchbar 2 mangelhaft 3 ungenügend 4 genügend 5 gut 6 sehr gut					
		1	2	3	4	5	6
Grösse des Gerätes	Ø 2.7	60x	86x	77x	56x	31x	4x
Gewicht des Gerätes	Ø 2.0	123x	96x	60x	27x	8x	1x
Benutzerfreundlichkeit/Handling	Ø 3.4	23x	61x	74x	91x	60x	6x
Lesbarkeit	Ø 4.9	2x	8x	16x	49x	155x	84x
Blendwirkung (nachts)	Ø 4.2	9x	31x	30x	85x	140x	22x
Aufwand für Aktualisierungen	Ø 3.4	32x	64x	63x	76x	65x	12x
Störungsmanagement (Swisscom/166)	Ø 3.4	30x	24x	27x	64x	52x	8x
Support (SEAL)	Ø 4.8	4x	8x	11x	64x	143x	56x
Montage im Fat./Halterungen bei SBB Fahrzeugen	Ø 3.5	32x	44x	51x	105x	78x	6x
Montage im Fat./Stromversorgung bei Spezialfahrzeugen (ICE, ETR, TGV)	Ø 2.1	56x	30x	20x	19x	4x	0x
Gesamteindruck/Gesamtzufriedenheit mit LEA II	Ø 3.3	25x	38x	95x	104x	50x	2x

logiciels présents dans le DIS. Il est recommandé de faire ces mises à jour une fois par mois.

Des modifications des prestations à court terme peuvent être envoyées par le répartiteur au moyen de RAIL OPT sur le réseau et, après entente avec le mécanicien, celui-ci peut les installer dans son DIS. En cas de problème avec RAIL OPT, les marches des trains qui sont présents sur les tableaux de service du SOB peuvent être chargées sur le DIS, à l'image de LEA-Print.

Le cycle de décharge des accumulateurs dépasse largement les 6 heures.

En résumé, c'est un outil pratique, simple à utiliser et qui correspond jusqu'à présent parfaitement aux exigences de la cabine de conduite.

Voilà un rapport d'activité intéressant et nous sommes impatients de voir le programme de développement de CFF P. L'appareil qui est utilisé pour LEA 2, le Lifebook T1010 de Fujitsu Siemens n'est plus produit depuis un certain temps et l'effectif des ordinateurs restants baisse dangereusement, notamment en raison de LEA 2 qui tombent de leur support en cabine et qui subissent un dégât total. Entretemps, les fortes contraintes auxquelles les boîtiers sont soumis ont provoqué des éclatements au niveau de l'écran.

Ce que nous n'avions pas évalué jusqu'à présent, c'est le degré d'acceptation du LEA 2 par son utilisateur principal, à savoir le personnel des locomotives. La rédaction du LocoFolio a donc effectué une étude non représentative, l'année dernière à Zürich. Mais le fait que 317 personnes, ce qui représente nettement plus que le 10% des mécaniciens de CFF P, aient répondu à cette enquête nous permet néanmoins de tirer un certain nombre d'enseignements sur le degré de satisfaction des utilisateurs de LEA 2. Cela apparaît dans le tableau ci-dessous et on ne peut pas dire que cela soit satisfaisant.

Nous avons présenté ces résultats au responsable produit du LEA 2 et avons obtenu la réponse suivante.

**Monsieur Daniel Hurter**  
Rédaction LocoFolio

Bonjour Monsieur Hurter  
Comme convenu, je vous envoie ma prise de position concernant le développement du système LEA et les évolutions prévues de l'appareil.

#### Insatisfaction des utilisateurs

Il est très étonnant de découvrir une

pareille insatisfaction, du moins telle que votre enquête la laisse apparaître. Les résultats de votre étude contredisent les expériences que j'ai pu faire personnellement en consultant les agents de divers dépôts. Il est très rare que le personnel des locomotives soit insatisfait. Au contraire, il est plutôt satisfait et nous en fait part.

Je pense que les résultats ont été influencés par la période durant laquelle la consultation a été effectuée. L'accès Internet au moyen de la carte SIM était dans une phase d'introduction, le processus lors de dérangements n'était pas bien rodé et les collaborateurs du Helpdesk n'avaient pas encore été formés totalement pour les applications nécessaires au personnel des locomotives.

Tout cela appartient désormais au passé. Toutes les maladies d'enfance sont guéries et hormis quelques petites exceptions, tout fonctionne à satisfaction. Je me réjouis d'obtenir les résultats de l'enquête générale de satisfaction concernant le système IT. Je pense que celle-ci devrait avoir fortement progressé dans son ensemble.

#### Développement du système

Le système LEA est en développement continu. L'année 2010 a été très éprouvante, particulièrement en ce qui concerne la stabilisation de l'exploitation. Nous avons amené la sécurité du système d'exploitation et des applications Microsoft Office au niveau des standards actuels. Le programme LEA-Portierung a aussi été amélioré. Nous avons réalisé 3 versions du programme au total (v4.5, v4.6 et v4.7), lesquelles ont permis de corriger de nombreuses fautes et d'introduire de nouvelles fonctions. Durant 2010 nous avons effectué

près de 100 corrections/adaptations du système LEA, afin d'améliorer ses fonctions.

#### Améliorations ultérieures de l'appareil

Le thème principal pour l'année 2011 sera l'adaptation de l'appareil au système d'exploitation Windows 7. Ce projet d'adaptation porte le nom d'AQUA.

Après cette adaptation, les collaborateurs disposeront d'un appareil encore plus moderne. Les ordinateurs actuels seront équipés de Windows 7 et Office 2010 pourra alors être installé. Le logiciel LEA-Portierung sera aussi rendu compatible avec Windows 7. Le grand avantage de ce nouveau système est que l'installation et la mise à jour de nouveaux programmes se fera directement par Internet. Les collaborateurs ne seront plus obligés d'effectuer les mises à jour par le câble relié au réseau CFF, mais pourront les faire directement à la maison grâce à la carte SIM embarquée. Simultanément, 2000 pilotes d'impression compatibles avec Windows 7 seront fournis. La plupart des collaborateurs pourront ensuite effectuer des travaux d'impression à la maison.

En ce qui concerne le système LEA, nous sommes toujours en train de travailler à l'amélioration de la stabilité du système. Les limites de capacité ont été mises en évidence lors du dernier changement d'horaire et nous travaillons à une augmentation de la capacité, ce qui se répercutera sur une plus grande disponibilité du système et un plus grand confort d'utilisation.

Je me tiens volontiers à votre disposition si vous avez d'autres questions.

Avec mes amicales salutations

Norberto Alves

Chemins de Fer Fédéraux Suisses CFF

Division Voyageurs

Informatique · Operating

Product Manager LEA

Bien, bien: cela ne change pas grand-chose au fait que l'appareil Fujitsu n'est pas du

tout adapté à une utilisation exclusivement mobile, qu'il est trop lourd et d'une manipulation trop compliquée et les améliorations annoncées n'apporteront aucun changement dans ce domaine. Le Mail suivant vous donne un aperçu des problèmes auxquels les mécaniciens sont confrontés quotidiennement avec leur LEA 2:

Salut XX

Pour tout information, le dimanche 12 décembre, après mes vacances, j'ai à nouveau repris le service avec le tour xxx - prise de service à 6h03. Afin de ne pas me retrouver pris au dépourvu et de m'informer des modifications, je me suis rendu au local à 5h15.

Il ne m'a pas été possible d'effectuer la moindre mise à jour LEA-Update puisque la nouvelle version 4.7 se trouvait dans le répertoire „Advertised Programms“. Je me suis alors rabattu sur la solution LEA-Print. Malheureusement sans succès car il ne restait plus de papier, ni dans l'imprimante ni dans la réserve. Je me retrouvais donc sans horaire valable le jour du changement d'horaire. Je me suis alors adressé à XX de la direction qui a proposé aimablement de me remettre les documents nécessaires lors de mon passage à Lausanne.

A la fin du service, je me suis adressé au Helpdesk 166 pour supprimer un dérangement téléphonique. Ce matin je suis venu 30 minutes plus tôt, dans l'espoir de pouvoir effectuer ma mise à jour; sans succès. Dans la réserve de matériel, toujours pas de papier. Ce lundi, à 13 heures, je n'ai toujours pas de données valables dans mon LEA (la mise à jour ne fonctionne pas). J'ai donc utilisé pas moins de 2 heures de mon temps libre en deux jours avec comme seul objectif de remplir les exigences de l'OFT. J'envisage donc pour la nième fois d'effectuer une tentative de mise à jour durant ma pause à XX.

J'ai lu quelque part dans Info Operating que 110 personnes appartenant au cadre de P-OP-RM avaient eu l'occasion d'effectuer, lors d'un séminaire, un collage au moyen de colle, de fil de fer, de bouts de bois, etc... Sans aucun doute, les problèmes essentiels de l'entreprise sont vraiment pris au sérieux ...

## Forum-ZF

Rédaction LocoFolio

Depuis quelques années, il existe une institution «forum» - les anciens promoteurs - dont le fonctionnement et les buts sont à peine connus du commun des mécaniciens de locomotives. A la base, personne ne sait selon quels critères ses participants sont choisis et quelles sont ses tâches. Il a été une fois vaguement question de demander à «forum» d'assurer la transmission des avis et des états d'esprits entre la direction et la base parce que les autres moyens de communication n'étaient pas assez performants. Les associations de personnel ont chaque fois été invitées aux manifestations du «forum». Le VSLF a pour sa part renoncé dès le début à participer à ces rencontres pour les raisons qui sont énumérées dans l'échange de courrier qui figure ci-dessous.

De: Président VSLF

Envoyé: Dimanche 30 janvier 2011 14:55

A: Wille Stephanie (P-OP-ZF)

Copie: à tous les participants de la rencontre «forum»

Bonjour Madame Wille,

Merci beaucoup pour votre invitation.

Le VSLF tient à s'excuser pour son absence à la rencontre forum. La raison en est, comme vous le savez déjà, que le VSLF n'a jamais accepté les rencontres des Promoteurs / de Forum et y voit une détérioration des tâches de la CoPe et des partenaires sociaux des CFF.

Avec mes cordiales salutations

Hubert Giger

La réponse négative du VSLF n'a pas rencontré la compréhension de tout le monde comme la réponse suivante le démontre:

De: Schneitter Markus SBB CFF FFS

Concerne: réponse: invitation à la séance Forum des 10 et 11 février 2011

Date: 30 janvier 2011 20:16:35

A: Président VSLF

Copie à: Wille Stephanie (P-OP-ZF)

Salut Hubi

Je trouve effectivement dommage que le VSLF ne s'ouvre pas plus au monde et n'accepte pas les nouvelles formes de communication, échanges d'avis, formation d'opinions, échange d'expériences et autres moyens tels que le Forum ZF les propose. Il est vraisemblable que la participation à un Forum ne justifie pas la publication d'une manchette du Blick.

Je souhaite ardemment que le VSLF révise sa manière de penser et quitte la rébellion permanente pour s'orienter vers une

collaboration constructive. Pour y parvenir, je pense que la remise en question de ses conceptions, l'acceptation et une plus grande estime du travail des autres sont plus intéressantes que la quête d'une certaine reconnaissance continue.

J'espère que mes considérations auront pour résultat de te conduire peut-être à une prochaine rencontre «Forum». Cela me procurerait personnellement une grande joie.

Avec mes salutations amicales

Markus Schneitter

Lf Filiale Zürich

De: Président VSLF

Date: 30 janvier 2011 21:15:52 MEZ

A: Schneitter Markus SBB CFF FFS

Copie à: Wille Stephanie SBB CFF FFS

Concerne: Re AW: invitation Forum 10 / 11 février 2011

Salut Markus

Merci pour ton Mail.

Le VSLF est un partenaire social des CFF et à ce titre, ses relations avec les CFF sont réglées entre autres par la CCT. Le partenariat social n'est pas démodé et il n'a pas besoin de concepts «nouvelle tendance». Les CFF ne se sont pas non plus élevés contre cet état de fait.

Les représentants du personnel des locomotives au sein du VSLF ainsi que de la CoPe sont des collaborateurs élus et ont pour mandat de représenter le personnel. Cela n'est pas le cas des participants des rencontres «Forum».

Dans le cas où tu aurais de nouvelles idées ou des souhaits pour le VSLF, sache que tu es cordialement invité à demander ton admission au VSLF. Tes droits seraient alors respectés comme le prévoient les statuts et tu pourrais même soumettre à la base une motion qui serait débattue devant le comité central lors de l'assemblée générale de Thoune. Il va de soi que dans l'exercice de mon mandat, je me réfère aux décisions de l'assemblée générale et que je respecte les prescriptions des statuts et les décisions du comité central. Cette considération est aussi valable pour les décisions du VSLF concernant les Promoteurs P-OP et P-OP ZF.

Cordiales salutations

Hubert

Il faut ajouter que lorsqu'on considère les réactions consternantes concernant les mauvais résultats de l'enquête de satisfaction du personnel, on est forcé de penser que «Forum» n'est jamais parvenu à remplir son unique mandat qui prévoyait de faire passer plus facilement les orientations et autres états d'humeur entre la direction et la base.



CHF 700.00.-

613g

Zero II.-

Salutations

XXX

www.youtube.com/watch?v=BpOvzGihcOM

# Essais des équipements de sécurité sur les véhicules de CFF V

Hubert Giger, président VSLF GI

La LPV et le VSLF se sont adressés à la télévision suisse afin de faire part de leurs préoccupations concernant la baisse de sécurité liée à l'essai des équipements de sécurité prévus par les CFF en cours de journée et non plus lors de la première mise en service (Directive P 200007387).

Suite à l'émission de télévision et aux informations à la presse, les CFF ont déclaré qu'ils n'étaient pas disposés à discuter de la problématique avec les représentants du personnel et qu'ils maintenaient leur position selon laquelle la sécurité est aussi assurée si les essais se font durant la journée. CFF Cargo, le BLS et d'autres compagnies ferroviaires continuent à demander à leur personnel d'effectuer ces essais lors de la première mise en service. Le président de la commission parlementaire des transports du Conseil national Max Binder (UDC) a demandé lors de son passage à la télévision que les CFF retirent immédiatement leur directive concernant les essais en cours de journée.

Le VSLF a décidé de faire évaluer les allégations des CFF qui prévoient que la sécurité n'est pas réduite lorsque ces essais se font durant la journée, par un mathématicien indépendant. Il confirme que la nouvelle procédure de CFF P est moins sûre que

celle qui était en vigueur auparavant. (1).

Le graphique du VSLF (2) démontre clairement que l'essai des équipements de sécurité lors de la première mise en service permet de prendre en compte le temps de stationnement. Lors du stationnement, les dispositifs de sécurité peuvent tomber en panne mais cela n'a pas de conséquences puisque le véhicule ne roule pas.

Lorsque l'essai est effectué durant la journée, la plage où la défaillance peut se produire se déplace sur la période où le véhicule est en circulation.

De manière étonnante, après un arrêt de plus d'une journée, les essais sont requis dès la première mise en service, ce qui peut signifier que la période de remisage peut être comprise dans la période d'essai. Si les directives de CFF P étaient appliquées de manière conséquente, on pourrait imaginer qu'après une période d'arrêt de plusieurs jours, les essais devraient aussi être effectués à une période quelconque durant la journée suivante puisque la période concernée est de 24 heures depuis les essais. Il est donc visible que les prescriptions des CFF sont issues d'un mauvais calcul basé sur un certain nombre de scénarios de pannes possibles et volontairement résumés. On ne fait pas confiance à ses propres directives.

## Essai suite à un atelier sur la productivité KVP/Kaizen

Un essai a été planifié en mai. Il prévoit le déroulement de différents processus de travail lors de la mise en service et des essais des équipements de sécurité:

- L'essai des dispositifs de sécurité doit être effectué selon la directive P 20007387 déjà depuis le 13 août 2010 durant la journée, au cas où il n'aurait pas été effectué à la prise de service. L'exception est vite devenue la règle puisque les tests sont prescrits en principe durant la journée.
- Les mises en service réparties (une partie en début de service, une partie plus tard - éventuellement après la première course), et qui sont en vigueur déjà depuis longtemps, constituent une partie de l'essai et doivent être étendues.
- Un certain nombre de nouveaux signes des plans de travail doivent déterminer quand et quelle tâches doivent être effectuées.

Le déroulement d'un essai n'a plus de raison d'être, au vu de cette nouvelle directive. Il s'agit plutôt de tester au quotidien les nouvelles directives de travail rendues plus compliquées, de tirer les conséquences des retards ainsi occasionnés et de corriger les lacunes de processus de travail non compatibles avec le service. Cette manière de procéder ne correspond pas à une planification professionnelle du service mais bien plutôt à un ballon d'essai bricolé sur le dos des clients, du personnel des locomotives et de la sécurité.

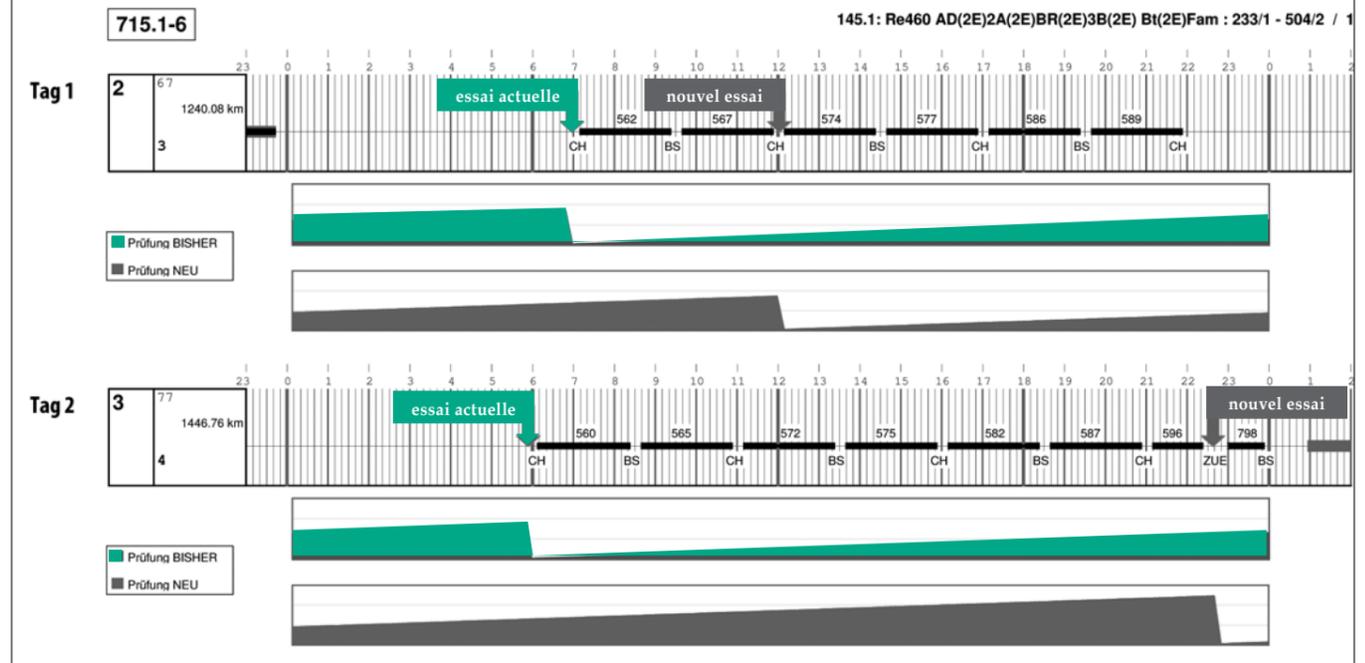
Les partenaires sociaux n'ont pas pu se déterminer sur la nécessité d'effectuer l'essai. Le but officiel et premier du projet est l'économie financière qui peut être réalisée sur le temps de travail du personnel des locomotives et l'essai sert uniquement à savoir si ce nouveau processus provoque des retards.

CFF P a confirmé que les calculs du Prof. Dr. Marcel Steiner-Curtis étaient corrects et que la sécurité était réduite. Les CFF ont en outre affirmé au VSLF que si les résultats de l'expertise devaient déboucher sur un constat de réduction de la sécurité, le projet concernant les essais des équipements de sécurité serait abandonné.

Malgré tout le projet de CFF P est poursuivi, uniquement pour des raisons d'économies et malgré le fait qu'il porte atteinte à la sécurité.

Nous mettons fortement en doute que cela représente une quelconque économie si on met dans la balance les coûts engendrés par le projet et l'investissement en temps occa-

## 2 Risque d'un dérangement non visible



sionné par une planification devenue plus compliquée. Les retards ainsi provoqués et la prise en main du système rendue plus délicate en raison de la modification des processus ne justifient en aucune manière les économies.

Comme les exemples ci-dessous le démontrent, les nouvelles règles ont déjà débouché sur quelques irrégularités.

### Annonce ESI

Déroulement:

Lors de la prise de service, en jetant un coup d'œil dans le carnet vert, j'ai constaté que rien n'avait été fait dans la cabine 2. J'ai corrigé ce fait. Retard +1'. Lors du changement de cabine à Olten, même topo. La régulation des locomotives m'a confirmé que cette Flirt était déjà en service depuis tôt ce matin!

Un bon exemple que le nouveau système d'essai ne fonctionne pas / ou que quelqu'un n'a pas fait son travail. Où se situe la sécurité?

### Annonce ErZu

Description / Constatation

Lors de la mise en service de la cabine (450 0XX-X) à Otelfingen, j'ai constaté que les essais des équipements de sécurité du jour d'avant (2.X.XX) et d'aujourd'hui (3.X.XX) n'avaient pas été effectués. Comme le signal de sortie était déjà ouvert, le tronçon de simple voie située devant moi a été bloqué durant tout le temps qu'ont duré les essais. Cela a eu pour conséquence d'imposer l'arrêt au train de carburant qui me suivait (Re 620 + 1800t de charge remorquée = 1920t).

Au retard de 5 minutes sur le trafic S-Bahn, il faut additionner les coûts de freinage et de démarrage du train de pétrole et un colossal gaspillage d'énergie. Informé BLZ et Chef circulation Oerlikon. Le BLZ a fait une annonce dans le train: - En raison d'un dérangement au véhicule moteur...

### Annonce ESI

Déroulement:

Sur le journal de bord de cette locomotive, on avait fait mention du fait que le disjoncteur ne se déclenchait pas lors de l'essai des équipements de sécurité! Cette locomotive a circulé ainsi toute la journée jusqu'au moment où elle a été différée à Bâle. Un essai complémentaire sur une des 2 autres locomotives (la loc. concernée circulait comme DD) n'est pas possible car les 3 appareils de sécurité fonctionnent en parallèle. Il n'a pas été possible de faire

accompagner cette locomotive de manière réglementaire!

La régulation des locomotives m'a demandé s'il n'était pas possible de faire rouler cette locomotive jusqu'à Zürich. Cela fait preuve d'une négligence crasse et démontre clairement les compétences techniques de l'employé de la régulation! Les connaissances techniques et les compétences à s'imposer du personnel des locomotives laissent aussi à désirer, cela ne m'étonne plus après les nombreuses années par nos supérieurs!

En cas de fonctionnement des équipements de sécurité sans déclenchement du disjoncteur, la locomotive peut effectuer la prestation en dessous de 15 km/h et avec un freinage complet - au-dessus de 15 km/h, lorsque les contacteurs séparateurs ne s'ouvrent pas, il se passe la même chose.

Il serait bon qu'un pareil cas apparaisse dans le panneau d'affichage virtuel.



## Contrôle des dispositifs de sécurité

La LPV et le VSLF se sont exprimés à la Télévision suisse en faisant état de leur préoccupation concernant une baisse de la sécurité suite à la décision prise par CFF P de demander à ses agents d'effectuer les essais des dispositifs de sécurité durant la journée et non comme ils le faisaient auparavant, à savoir avant la première prestation journalière (Directive P 200007387). Suite à l'émission de TV et aux déclarations parues dans la presse, les CFF ne se sont pas déclarés prêts à aborder la problématique avec les syndicats de mécaniciens de locomotives et maintiennent leur position qui prétend que la sécurité reste assurée par un essai effectué durant la journée.

CFF Cargo, le BLS et d'autres compagnies ferroviaires continuent à effectuer les essais des différents dispositifs de sécurité comme cela a toujours été pratiqué jusqu'à présent: lors de la première mise en service. Lors de l'émission de TV, le Président de la commission parlementaire des transports du Conseil national, Max Binder (SVP ZH), a exigé des CFF qu'ils retirent immédiatement la directive concernant les essais des dispositifs de sécurité en cours de journée. Tant la LPV que le VSLF vont mandater la commission parlementaire des transports afin que les prescriptions du PCT R300.13 Art. 3.1.1 de l'OFT soient modifiées à cet effet afin que le contrôle journalier des équipements de sécurité soit effectué à la première prise de service.

La LPV et le VSLF exigent de chaque mécanicien/mécanicienne que tous les essais des équipements de sécurité de la cabine desservie soient effectués immédiatement lors de la première mise en service journalière / respectivement lors du premier trajet. D'éventuels retards sont à envisager et les agents qui rencontreront des problèmes avec leur supérieur sont priés d'en informer la LPV et le VSLF. Nous, mécaniciens/ciennes de locomotives, revendiquons des processus de travail logiques et adaptés, processus qui placent la sécurité au plus haut degré et ceci sans restrictions.

Les mécaniciens/ciennes de locomotives sont garants de la sécurité. Ils ont décidé de prendre cette responsabilité au sérieux et s'engagent à l'assurer quotidiennement.

Pour le bien des voyageurs et des marchandises qui leur sont confiés!

Olten / Zürich, le 18 septembre 2010  
Près de 2800 mécaniciens de locomotives des CFF sont organisés au sein de la LPV et du VSLF.

De: praesident@vslf.com

Date: 2 février 2011 03:09:15

A: andreas.meyer@sbb.ch, markus.jordi@sbb.ch, urs.schlegel@sbb.ch, thomas.brandt@sbb.ch, eveline.muerner@sbb.ch, manfred.ha.haller@sbb.ch, TONINLM@BLUEWIN.CH, andreas.rufener@sbb.ch, beat.rappo@sbb.ch, etc.

### Concerne: Essai des équipements de sécurité durant la journée CFF P / Blick am Abend

- En annexe la dernière page du Blick am Abend de hier soir lue par 495 000 lecteurs - *Blick am Abend* a demandé au VSLF pourquoi le train a circulé à 80 km/h.
- Les problèmes fréquents avec ZUB / ETM sont bien connus.
- Hier nous avons eu le coup d'envoi du projet «Essais des équipements de sécurité durant la journée». Le niveau du coup d'envoi n'était pas au niveau de ce qu'on aurait pu attendre de la part des CFF.
- @ Andreas Rufener: Vos explications concernant la découverte de dérangements sur les équipements de sécurité indépendamment du fait que les essais se déroulent à la prise de service ou durant la journée et qui prévoient que sur plusieurs jours on arrive à la même moyenne, sont justes du point de vue mathématique. Vous n'avez cependant pas tenu compte du fait qu'un dérangement durant le remisage (ou le jour précédent) n'est pas déterminant puisque le dérangement d'une installation au repos ne peut pas être pris en considération. Lors de la mise en service le matin, le dérangement serait identifié tout de suite et nettement plus tard si les essais devaient se dérouler durant la journée. Il est exact de dire que cette différence déplace le calcul dans le sens de la sécurité.
- Le VSLF va demander à un mathématicien indépendant de confirmer ces faits.
- De plus, il faut tenir compte du fait que les installations, premièrement peuvent être sabotées durant le remisage (analogie avec le sprayage), deuxièmement peuvent rester figées à cause des grands froids (DTZ) 3. Les dérangements sont reconnus souvent durant la marche.
- Il est juste de dire que l'OFT a donné sa bénédiction à la procédure de CFF P; par ce fait, les CFF vont abaisser la qualité dans le domaine de la sécurité au niveau le plus bas possible. Ceci en contradiction avec un des objectifs de l'entreprise: pas d'économies sur le compte de la sécurité.
- Une analyse détaillée des mesures «essais des équipements de sécurité durant la journée» avec tous les processus supplémentaires et interfaces serait négative. On déboucherait sur des retards de trains supplémentaires, lesquels ne sont pas maîtrisables avec le processus. Importante problématique du lundi (Stationnement Sa/Di).
- Le déroulement des essais des équipements de sécurité classiques fait partie du quotidien depuis plus de 20 ans sans influence mesurable sur des retards de trains, mais avec plus de sécurité et des procédures plus claires.
- Les questions de temps lors de l'essai de l'ETCS sont liées au système et se renforcent en raison du service flexible. Les coûts supplémentaires liés à l'essai de l'ETCS sont à imputer à ce système et ne doivent pas être reportés sur la productivité du personnel des locomotives de CFF P.
- Dans la lettre de Hans Vogt, responsable de la sécurité, adressée au CEO le 2 novembre 2010, tous les aspects ne sont mis en lumière correctement et certains points sont laissés de côté. Les remarques émises sur le chapitre «Sécurité et ponctualité du personnel des locomotives» pose de nouvelles questions fondamentales (accident du MGB).
- le VSLF va informer le DETEC, l'OFT, la commission des transports du Conseil national et tous les chemins de fer à voie normale de ce fait et se permettra de désigner les responsables lors de toute nouvelle irrégularité qui découle directement des «essais des équipements de sécurité durant la journée».
- Les accords «règles concernant la surenchère en matière de sécurité» demandés par les CFF ne sont pas nécessaires, dans la mesure où les processus en matière de sécurité fonctionnent normalement au sein de l'entreprise (Rencontre d'aujourd'hui).

Amicales salutations  
Hubert Giger  
Président VSLF

Courrier CFFSBB No 6 du 23.2.2011

### Le Codex du comportement CFF – une aide à la lecture

Sécurité: Dans toutes nos activités, nous cherchons à protéger en priorité les humains. Font partie de cette priorité, les collaborateurs, les clients et les partenaires commerciaux ainsi que la protection de nos ateliers, installations, bâtiments et installations. Nous nous efforçons d'éviter tout dommage par un comportement conscient des risques et de la sécurité.

«Une exploitation ferroviaire efficace et ponctuelle est naturellement un facteur de réussite pour les CFF. Mais une responsabilisation des collaboratrices et collaborateurs au niveau de la sécurité est essentielle. Le mot d'ordre est: en cas de conflit sur les objets, la sécurité est prioritaire.»

### Accord sur la procédure à suivre en cas de manquements concernant la sécurité au sein des CFF

Les partenaires sociaux SEV, transfair, KVöV et VSLF ont signé un accord le 4 mars 2011 avec les CFF sur la marche à suivre lorsque des lacunes relevant de la sécurité sont découvertes au sein de l'entreprise.

Des procédures clairement définies sont fournies aux collaborateurs concernés, procédures qui déterminent la personne responsable de la collecte des manquements au niveau de la sécurité. Ces collaborateurs seront informés par écrit par les CFF sur le nouveau processus défini. Le VSLF salue cette nouvelle réglementation ainsi que les nouveaux processus.

Les syndicats s'efforceront de communiquer les dérangements concernant la sécurité dans un premier temps en priorité aux CFF. En contrepartie, les syndicats pourront demander un arbitrage auprès du CEO (Andreas Meyer) en cas de différend; la poursuite de la communication sera alors déterminée.

Comité central VSLF

## ZUB

Rédaction Loco Folio Gl

Monsieur  
Hubert Giger  
Président VSLF  
Berne, le 17 janvier 2011

### Article paru dans le LocoFolio

#### «ZUB – d'une surveillance de la sécurité à un système de surveillance».

Cher Monsieur Giger,

L'article qui a paru dans le LocoFolio sous le titre « ZUB – d'une surveillance de la sécurité à un système de surveillance » pose, à notre point de vue, la question de la motivation qui pourrait obliger les mécaniciens à annoncer les événements extraordinaires pouvant se produire durant la marche et tout particulièrement les freinages imposés par le fonctionnement du ZUB. Les événements impliquent toujours des possibilités d'enseignement pour l'entreprise. Cet article remet en question le devoir d'annoncer qui est demandé au mécanicien par son employeur. Le VSLF cherche ainsi à empêcher que l'on retire toute forme d'enseignement de ces incidents, alors que ceux-ci pourraient certainement contribuer à améliorer les conditions de travail du mécanicien et rehausser le degré de sécurité de l'ensemble du système.

Les CFF travaillent à un développement durable de la culture de la sécurité en stimulant les valeurs que sont la communication, la loyauté et l'enseignement. Les fondements de ces principes sont basés sur la confiance réciproque. Nous sommes pleinement conscients du fait que cette confiance ne peut pas être exigée. Nous invitons donc tout un chacun à fournir sa contribution pour que cette confiance réciproque puisse s'instaurer.

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir publier notre prise de position dans votre revue syndicale. Merci beaucoup.

Avec nos cordiales salutations

  
Manfred Haller  
Responsable ZF

  
Roger Kessler  
Resp. du Management de la sécurité

### Droit de réponse à l'article «ZUB – d'une surveillance de la sécurité à un système de surveillance»

Dans le LocoFolio 2/10 nous avons fait paraître un article intitulé «ZUB – d'une surveillance de la sécurité vers un système de surveillance». Nous imprimons volontiers ci-dessous la prise de position contradictoire du nouveau responsable P-OP-ZF. Nous partageons pleinement le point de vue de P-OP-ZF qui veut que les perturbations et autres événements puissent être matière à formation pour l'entreprise. Malheureusement, son prédécesseur et ses collaborateurs ont étouffé toute tentative de gérer et d'annoncer de manière efficace les événements par une approche maladroite. Ils n'ont pas voulu entendre parler de la création d'un service d'annonce identique à celui de la navigation aérienne, où toute annonce faite permet de garantir l'anonymat et tous les efforts faits dans ce sens ont été systématiquement bloqués. Le personnel des locomotives concerné s'est vu gratifié, à maintes reprises en guise de réaction

à un «cas de ZUB» d'une procédure disciplinaire ou a été remis dans le droit chemin par le «moyen de conduite standard» de P-OP-ZF, à savoir une menace de licenciement. Il est de notoriété auprès du personnel des locomotives de CFF P de dire que le fait de ne pas annoncer un cas de ZUB à l'ancien responsable de ZF constituait une raison de faire passer une expertise psychiatrique afin d'évaluer sa santé mentale. Lorsque du côté des CFF on se met soudainement à parler de «valeurs, communication, loyauté et enseignement» et que le but de tout cela est «la confiance réciproque» cela a de quoi surprendre le personnel des locomotives au vu des expériences malheureuses faites jusqu'à présent. Nous sommes cependant prêts à donner sa chance au nouveau Chef de la conduite du personnel de locomotives afin que la «confiance réciproque puisse s'établir». Mais il est très clair que cette confiance mutuelle ne peut pas être exigée et que les premiers pas – les plus grands et les plus nombreux – doivent être effectués par les CFF. ■

«La sécurité commence dans la tête»

Equipement de protection personnelle



Port correct et emploi à bon escient



Service sur les quais Dans les voies et en présence de neige et de glace

Employez les bonnes chaussures au bon endroit. Vos CLP vous conseillent de renoncer aux chaussures mi-basses et de commander le nouveau modèle équipé de semelles compatibles avec les conditions hivernales

2 / 4 -

Il y a quelque temps, les CFF ont proposé des valises à roulettes et des sacs à dos au personnel des locomotives. Celui qui aurait pu penser bien faire en portant le sac à dos proposé par les CFF (ce qui correspond à des directives de sécurité de plus en plus incompréhensibles) sera certainement encore plus instruit en prenant connaissance de la directive présentée ci-dessous et qui prévoit que le port du sac à dos proposé par les CFF a été interdit par les mêmes CFF.

Nous nous posons la question de savoir comment on en est arrivé à se contredire de cette manière. Est-ce parce que dans la bureaucratie poussée à l'excès par les CFF la main gauche ne sait plus ce que fait la main droite? Ou pense-t-on plutôt qu'au vu de la qualité assez incertaine des valises à roulettes ou des sacs à dos commandés, ceux-ci ont déjà rejoint la benne à ordures depuis longtemps? ■

«La sécurité commence dans la tête»

Chers collaborateurs

Vous avez certainement déjà entendu ou lu plusieurs fois que la sécurité sur la place de travail commence dans la tête. C'est aussi une phrase qui est reprise maintes fois chez nous dans la conduite du personnel des trains, dans le sens où nous avons à respecter des processus, à garantir la santé du personnel ainsi que la sécurité, que ce soit au travail ou dans les loisirs.

Vous pouvez certainement assurer la plus grande contribution à cet édifice dans le sens où vous êtes en mesure d'agir de manière consciencieuse et que vous prenez au sérieux les préoccupations de l'entreprise en matière de sécurité.

En guise de remerciement pour votre engagement quotidien, nous aimerions, en collaboration avec la SUVA, vous offrir une petite pharmacie de secours que vous pourrez mettre dans votre valise à roulettes ou dans votre sac à dos afin de l'avoir toujours avec vous. En espérant que vous n'aurez pas à vous en servir!

Vos CLP



Cette année, des élections de renouvellement ont eu lieu dans les diverses CoPe en raison de la nouvelle CCT. Le VSLF se réjouit du fait qu'Alex Brunner puisse poursuivre son mandat à la tête de la CoPe Cargo et permettre ainsi au VSLF de continuer à siéger au sein de la présidence de la CoPe.

Nous sommes aussi satisfaits de voir que grâce au candidat du VSLF André Gall de Chiasso, le Tessin est à nouveau représenté au sein de la CoPe P Surface personnel des locomotives. Les lecteurs attentifs du courrier CFF savent aussi qu'André est actif dans l'agriculture et qu'il produit de l'huile d'olive sur son domaine en Italie. Nous nous réjouissons donc de pouvoir goûter à l'huile d'olive spéciale VSLF. Nous félicitons Alex Brunner et André Gall, ainsi que tous les membres du VSLF réélus dans les CoPe et leur souhaitons plein de succès et de satisfaction dans leur activité. ■

## Caisse de pension CFF

Daniel Ruf; Comité VSLF GI

Le Conseil national a décidé le 7 mars 2011 de suivre le Conseil des Etats concernant le versement de la contribution fédérale de 1.148 milliard de francs en vue de l'assainissement de la caisse de pension des CFF. La somme devrait être versée dans le courant de 2011. La Confédération a implicitement reconnu sa responsabilité dans le financement insuffisant et dans les prestations techniques d'assurances effectuées de manière incorrecte au niveau de la caisse de pension. La contribution de la Confédération va purement et simplement désamorcer les tensions qui agitaient la CP CFF. Nous restons confiants dans le fait que le cumul de la contribution fédérale et des mesures d'assainissement actuellement en vigueur auprès des assurés actifs et de l'entreprise permet-



Afin d'obtenir encore plus d'idées pour le processus d'amélioration continue PAC, les CFF vont remettre des Nanos CFF à partir de 20 PAC envoyés.

Avec la nouvelle offre de collection «PAC-mania», les CFF s'adressent une fois de plus à toute la famille. Le jeu avec les Nanos CFF est destiné principalement aux enfants de 5 à 65 ans, mais pourra certainement aussi enthousiasmer l'un ou l'autre parmi les non cheminots. Les Nanos développent la fantaisie, la concentration, ainsi que la dextérité ce qui promet du suspens et du plaisir pour tous ceux qui se réjouissent de la venue des Nanos CFF.

<http://www.migros.ch/fr/informations-pour-les-medias/medias/communiques-2011.html> ■

tront de lever les mesures d'assainissement d'ici à 2019. Les défis qui se posent à nous pour l'avenir ont encore largement de quoi nous préoccuper. Le mauvais quota entre assurés actifs et pensionnés ne s'est pas amélioré dans notre caisse. L'espérance de vie de la population ne fait qu'augmenter. Il est, de ce fait, impossible de garantir à l'avenir un tel niveau de rentes sans mettre de nouveaux moyens à disposition. Les marchés financiers font que les rendements sont faibles et les rendements des placements à plus haut risque sont les seuls à pouvoir nous garantir un financement suffisant. Ce n'est que piètre consolation que de penser que cette situation est présente dans l'ensemble des caisses de pension du pays. Les assurés ne sont pas les seuls à prendre en charge des mesures d'assainissement aux limites du supportable. Les CFF, en leur qualité d'entreprise fondatrice, sont soumis aux mêmes contraintes et les partenaires se verront confrontés aux défis de l'avenir de manière solidaire. ■



Il existe, depuis 2006, un système de Bonus – Malus entre la communauté de transports zurichoise et les CFF. Les critères d'évaluation sont la ponctualité, l'information à la clientèle en cas de perturbations, la propreté des gares et la propreté dans les trains. Au maximum, un bonus/malus de 4.8 millions peut être versé/facturé. En 2006 par exemple, un malus de 1.75 millions de francs a été facturé. Au début février 2011, les chiffres pour 2010 ont été rendus publics et prévoient que les CFF versent un malus de 617'000 francs alors que l'année précédente, ils avaient touché un bonus de 287'000 francs.

Une des raisons qui expliquent le mauvais résultat de 2010 provient du critère d'évaluation «information lors de perturbations». Les CFF ont certes amélioré leur score de 4 points par rapport à l'année précédente mais ils n'ont cependant obtenu que 63 points là où la ZVV leur demandait 74 points. Le malus pour cette catégorie se monte donc à 724'000 francs.

Les résultats concernant la ponctualité se sont montrés meilleurs. Les 12 lignes de S-Bahn qui forment le noyau du réseau de la ZVV ont certes roulé de manière moins ponctuelle en raison des conditions météo durant les périodes de grands froids de décembre et janvier qu'en 2009. Ils ont cependant été beaucoup plus ponctuels le reste du temps, ce qui a permis aux CFF de dépasser de 2 points les 117 points exigés par la ZVV. C'est pourquoi, dans ce domaine, les CFF obtiennent un bonus de 107'000 francs.

Les CFF ont manqué leur objectif de peu en matière de propreté: des 92 points exi-

gés dans la propreté des gares, ils en ont obtenu 90. En matière de propreté dans les trains, ils ont réalisé 88 points sur les 90 demandés.

Et en quoi cela concerne-t-il le personnel des locomotives? Vraisemblablement que cela nous concerne nettement plus qu'il peut y paraître du premier coup d'œil. Etant donné que le résultat de ce sondage pourrait avoir une influence sur une mise au concours des prestations S-Bahn et l'attribution de ces mêmes prestations à une entreprise concurrente, cela signifie qu'une partie non négligeable de nos prestations sont ici mises en jeu.

Personne ne contestera que le seul domaine où les CFF ont obtenu un bonus est la ponctualité et que ce fait est en grande partie dû aux prestations des mécaniciens de locomotives. C'est naturellement une évidence selon l'article 3.3.1 du PCT 300.13 qui prévoit que «le mécanicien conduit le train de manière sûre, ponctuelle et confortable pour les voyageurs», hormis lorsqu'il doit appliquer une circulaire mal rédigée à l'image de la première directive «SAVE». On se rappelle de son contenu incompréhensible et qui avait conduit les trains à entrer dans certaines gares à 40 km/h. Nous aurions beaucoup apprécié des remerciements de la direction Z; en lieu et place nous avons droit aux sempiternelles considérations sur le personnel des locomotives avec son manque de fiabilité et ses arrivées pas toujours ponctuelles au travail. De plus ZF a lancé un nouveau projet «Bereitschaftmeldung» (qui pourrait se traduire par annonce de préparation) qui va se montrer une fois de plus onéreux.

Il est certain que le mécanicien peut apporter une grande contribution en ce qui concerne le domaine «information à la clientèle lors de perturbations». Il va de soi qu'il n'est en mesure de faire cette information que s'il est lui-même en possession des informations nécessaires. Cela devient alors problématique lorsque le personnel des locomotives agit selon l'article 2 du chapitre 6.1 des DE PCT infra qui prévoit «si le signal reste fermé sans cause prévisible, le mécanicien est tenu de prendre contact avec le chef circulation après un délai de 3 minutes», pour ensuite – comme c'est déjà arrivé à plusieurs reprises – se faire raccrocher de manière arrogante au nez par ce même chef circulation sans avoir obtenu de réponse. Il ne nous reste alors dans ce cas qu'à rédiger un rapport «ESI». Selon les déclarations des CFF, les mauvais résultats obtenus au niveau de la ponctualité sont dus à quatre dérangements importants de la ligne de contact intervenus à fin 2010 et ne sauraient en aucun cas être attribués aux mécaniciens de locomotive.

Il est cependant pour le moins surprenant que malgré les énormes moyens mis à disposition par les CFF en vue d'améliorer l'information à la clientèle et du renforcement du nombre de postes de travail pour y parvenir, il ne soit toujours pas possible de parvenir à des résultats suffisants dans ce domaine. Il continue visiblement à exister un réel problème d'interface entre les divisions infrastructure et voyageurs. Cela démontre qu'il s'agit aussi d'un système extrêmement complexe aux chemins de fer qui ne peut pas être ventilé simplement dans les diverses unités d'organisation, même si sur les organigrammes élaborés par certains managers indemnisés à grands frais tout paraît simple et efficace. Nous autres, mécaniciens de locomotives, informons volontiers notre clientèle dans le cas où nous sommes responsables des retards. Dans tous les autres cas, il incombe à la division responsable des perturbations de garantir l'information à notre clientèle.

Il appartient à la fierté du personnel des locomotives d'apporter sa contribution à la réussite du S-Bahn zurichois – exploité par les CFF. Ce même personnel espère que les CFF pourront obtenir à nouveau un bonus pour l'exercice 2011. Il attend cependant en contrepartie une direction qui puisse lui faire preuve de respect et de confiance. Malheureusement, aujourd'hui, nous sommes encore très loin de pouvoir effectuer ce constat. ■



## BAR Cargo

Nous sommes en train de négocier une extension des BAR Cargo pour le personnel des locomotives. Les CFF et nous, nous sommes d'accord sur la plupart des points, mais il existe encore quelques points où nous demandons des éclaircissements. Certains souhaits émis par Cargo nécessitent encore quelques discussions et les têtes vont certainement encore un peu fumer de part et d'autre.

Pour le VSLF il est évident que les BAR s'orientent vers d'autres possibilités et qu'ils peuvent être développés sans perte de qualité. En partenariat avec l'entreprise, le VSLF s'efforce de trouver de bonnes solutions orientées vers l'avenir et qui satisfassent les deux parties.

## Image professionnelle

Cela fait de nombreuses années que les images professionnelles qui avaient été définies en 2005 ne correspondent plus à la réalité de la production actuelle.

D'une part, les exigences qui s'imposent aux différentes professions ne correspondent plus à celles d'il y a seulement 2 ou 3 ans. D'autre part, des modifications sont devenues nécessaires en raison de l'introduction de l'OCVM. En ce qui concerne le personnel des locomotives, on a constaté que la possibilité qui était offerte aux spécialistes RCP de devenir mécaniciens de catégorie B était fort alléchante sur le papier mais qu'elle n'était pas pour autant applicable dans la réalité car les niveaux d'exigences ne peuvent pas être plus différents. C'est pour cette raison et aussi à cause

du fait que le nombre des tracés devient de plus en plus limité que la direction de Cargo a renoncé à former et à employer des mécaniciens B100 dans les dépôts. Les mécaniciens B100 restants continueront à être employés sur ces lieux de service. Une bonne partie des B100 qui disposent des aptitudes de la catégorie B sont et seront formés pour cette catégorie durant l'année. Les quelques mécaniciens B100 qui resteront auront suffisamment de travail dans leur dépôt. Les mensonges colportés par certains B100 qui font état du fait que les B100 n'ont pas les compétences pour être instruits comme mécaniciens B sont dénués de tout fondement.

## Cabines de conduite

Le VSLF a souligné à maintes reprises le mauvais état (de propreté aussi) de nos places de travail et est intervenu personnellement chez qui de droit ces derniers mois. Asset Management (AM) est en ce moment en charge du dossier: problèmes de propreté / nettoyage, sièges de mécaniciens et d'aides mécaniciens, fenêtres latérales et chauffage. Le but est de trouver des solutions à tous ces problèmes et de mettre les mesures correctives en application cette année encore. Une mesure éclair (nettoyage approfondi) permettra d'enrayer la spirale descendante de la propreté dans nos cabines et d'éviter qu'à l'avenir le chapitre nettoyage ne soit à nouveau «oublié».

Dans le cas présent, le mécanicien est aussi sollicité! Le VSLF attend de chaque mécanicien qu'il laisse un poste de travail propre et rangé pour son successeur!

Ce n'est malheureusement pas toujours le cas aujourd'hui et certains collègues laissent derrière eux un véritable champ de bataille. Étonnamment, c'est assez souvent les mêmes collègues qui se plaignent le plus fort de la propreté au local de réserve ou dans leur cabine de conduite.

Chers collègues, c'est notre outil de travail! S'il paraît normal que le nettoyage soit effectué durant l'entretien du véhicule moteur, nous attendons de chaque mécanicien qu'il apporte sa pierre à l'édifice.

Vieux journaux, restes de repas, bouteilles vides, chiffons sales et toutes sortes d'autres débris sont à emporter avec soi et à déposer dans les poubelles. Si la possibilité existe à proximité du lieu d'entreposage de la locomotive, il n'est pas interdit de donner un coup de brosse aux vitres extérieures et les aspirateurs (malheureusement pas disponibles partout) peuvent être utilisés sans réserve.

L'employé de dépôt qui était désigné pour effectuer cette tâche n'existe plus depuis longtemps.

En tant qu'utilisateurs nous avons en réalité dans les mains les moyens de maintenir nos outils de travail au niveau de propreté voulu.

La nécessité de faire quelque chose en ce qui concerne les chaises est reconnue de tous. C'est pourquoi de nouveaux sièges de mécaniciens et d'aides mécaniciens vont être recherchés. La proposition faite par de nombreux collègues d'installer des sièges pneumatiques comme dans les Ae 6/6 est irréalisable.

Il ne serait pas possible d'équiper la flotte entière de CFF Cargo de pareils sièges et nous n'aurions à nouveau qu'une solution de secours. Le remplacement de tous les types de sièges par un seul modèle serait une solution économique.

Les fenêtres latérales qui coïncident ou au contraire qui se referment trop facilement doivent aussi être corrigées. Elles nécessitent toujours des travaux d'ajustement et provoquent du mécontentement auprès de tous les protagonistes. Les coûts doivent aussi être pris en considération.

On remarque que chez AM une nouvelle équipe est au travail. On a décidé d'étudier tous les problèmes laissés en suspens depuis de nombreuses années et de les résoudre. Ces jeunes employés ne veulent plus que cela continue comme jusqu'à présent, ils veulent prendre les problèmes à la base et apporter des améliorations dans les plus brefs délais pour le bien de tous. J'aimerais me faire ici le porte-parole de tous les mécaniciens auprès d'AM et les remercier d'avance pour toutes les améliorations qu'ils pourront apporter rapidement aux problèmes existants.

Il y a lieu aussi d'apporter quelques améliorations aux climatisations. Nous restons

cependant sceptiques: aucune des dizaines de promesses qui nous ont été faites jusqu'à présent «nous avons trouvé la solution» n'a offert les améliorations qu'elle promettait. A mon avis, les lacunes au niveau de la construction sont telles qu'aucune solution viable ne sera trouvée avant la mise à la casse de la locomotive. Je suis cependant disposé à me laisser surprendre en bien. Le LEA 2 de Cargo est en bonne voie; il s'agit encore de déterminer le modèle de l'appareil et les coûts du système doivent encore être acceptés par la direction de CFF Cargo. Dans peu de temps, une phase pilote doit débuter avec le nouvel appareil. Si celui-ci se déroule de manière satisfaisante et que toutes les adaptations nécessaires peuvent être effectuées, les mécaniciens seront alors équipés d'un nouvel appareil. L'objectif de procéder avec une formule sans aucuns documents «papier» et d'introduire une plateforme électronique (en lieu et place des documents imprimés et distribués dans les armoires) est maintenu et nécessitera l'introduction d'un deuxième appareil électronique (ce qui nécessite l'accord de l'OFT qui demande un système redondant sous format PDF et qui pourrait être installé sur le même appareil que LEA).

## CFF Cargo International

Le 15 septembre, la fille de CFF Cargo a vu le jour dans le monde du transport international avec un poids à la naissance de 1 million de Fr. de capital-action.

Depuis sa naissance, le bébé se développe bien et est opérationnel depuis le changement d'horaire de décembre 2010. La petite fille est déjà devenue une adolescente dégoûrdie et entreprenante. Elle met en valeur ses charmes (Swissness, qualité, ponctualité et compétence) et gagne de nouveaux contrats importants avec des arguments pertinents. Nous nous réjouissons de cette nouveauté et espérons que la jeune fille deviendra rapidement une adulte en bonne santé.

Les négociations sur la nouvelle CCT se déroulent depuis le 24 février. La CCT sera valable pour tous les employés actuels et futurs de CFF Cargo International, du moins pour tous ceux qui n'occupent pas une fonction de cadre.

Nous ne sommes pas encore allés très loin. Si l'adolescente veut avoir établi les conditions cadre pour le 1er juin (objectif fixé), elle doit le plus vite possible passer sur «++» et devenir adulte. Les carrés de sable et autres châteaux gonflables n'appartiennent pas au cadre des négociations.

Durant les négociations, le VSLF n'a pas peur d'apporter des solutions orientées vers l'avenir, en ce qui concerne les instruments et les conditions de travail dans l'entreprise.

# Copy-Waste

Rédaction Loco Folio GI

Il y a peu, le personnel des locomotives de Zürich a reçu à son grand étonnement le formulaire suivant dans sa boîte aux lettres.

Le personnel des locomotives a fait savoir son étonnement car il partait du principe que jusqu'à présent, les données à fournir sur ce formulaire étaient contenues dans son dossier personnel. Ce n'est visiblement pas (plus) le cas. A l'image

d'une administration pléthorique, l'ancien service de la conduite du personnel des trains, avec ses nombreux nouveaux chefs de filiales et chefs du personnel des locomotives - lesquels ne connaissent du métier de mécanicien de locomotives que les brèves instructions qu'ils ont pu recevoir - n'a certainement pas d'autre activité dans un premier temps que celle de s'autogérer. Et cela devient d'autant plus compréhensible alors qu'on ne mette plus de temps à disposition pour satisfaire les intérêts du personnel des locomotives et que l'on considère comme risibles des choses comme l'acquisition et la mémorisation des données mises à notre disposition lors des instructions.

Geschätzte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

**Fragebogen:**

Damit wir gemeinsam mit dir/euch die Weiterbildungstage der nächsten drei Jahre planen können, möchten wir folgendes von dir wissen:

Vorname: \_\_\_\_\_ Name: \_\_\_\_\_ Personalnummer: \_\_\_\_\_

Diese Wahlmodule habe ich in den Jahren 2008, 2009 oder 2010 besucht: (bitte ankreuzen)

Jahr	2008	2009	2010
<b>Module</b>			
SAT I	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SAT II	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SAT III	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommunikation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LEA II	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prozesstraining Tischsimulator	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prozesstraining Teilsimulator	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Störung auf dem Zug, was tun?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Joint Training	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PP Vorbereitungskurs TES	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DPZ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DTZ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ETCS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ETR 470	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RABe 521-526 Flirt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RABe 520 GTW	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ICE 401	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ICN	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Re 420	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Re 460	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Umfrage Kundigkeiten Olten RB:**

Die Kundigkeit wird neu im PIPER erfasst.

Bahnhofkundig  
 War einmal Bahnhofkundig  
 War nie Bahnhofkundig

**Rücksendung an das Sekretariat bis spätestens 10. März 2011.**

Besten Dank!

Euer CLP-Team Zürich

Le personnel des locomotives exécute une tâche dont la responsabilité repose en majeure partie sur ses seules épaules. Il est donc essentiel qu'il puisse se baser sur des prescriptions qui soient le plus clair et le plus incontestable possible. Malheureusement, ces derniers temps nous avons été confrontés à des situations issues de prescriptions dont la rédaction a été faite de manière peu minutieuse et parfois peu réfléchie.

Nous nous rappelons tous de la prescription SAVE (Security Approach Velocity) qui avait été édictée il y a quelques années déjà. Cette directive a été conçue par l'actuel responsable des prescriptions de service et s'appliquait exclusivement à la division « voyageurs » et non à la division Cargo. Cette SAVE n'était en réalité qu'une mauvaise copie de la prescription VISA (Vitesse Sécuritaire d'Approche) en vigueur à la SNCF. Celle-ci détermine de

manière claire le comportement à adopter lors de l'approche d'un signal fermé et précise par exemple qu'à une distance de 200 mètres avant ledit signal la vitesse ne doit pas dépasser les 30 km/h. Le personnel des locomotives des CFF avait, pour sa part, reçu l'ordre de réduire sa vitesse à l'approche d'un signal présentant l'image d'avertissement, de poursuivre son freinage jusqu'à une vitesse égale ou inférieure à 40 km/h. Cela a conduit à des pertes de temps considérables avec des conséquences évidentes sur la ponctualité comme par exemple lorsque pour une raison indéterminée le train avait déjà franchi l'avancé de sortie encore à l'avertissement et que la sortie s'était ouverte après ou lorsque le train était parvenu à sa gare de destination et que le point d'arrêt était très éloigné du signal de sortie. L'investissement de millions de francs pour la pose d'aiguilles franchissables à grande vitesse a aussi été

ruiné parfois par cette prescription SAVE. Il n'a donc pas fallu longtemps pour qu'un remaniement de la directive se fasse et que le processus SAVE soit repris dans deux articles des prescriptions d'application des PCT Infrastructure dans lesquelles le personnel des locomotives dispose judicieusement d'une marge de manœuvre importante et qui correspondent enfin au modèle français (1):

En matière de confusion, le département Infrastructure Exploitation en connaît aussi un rayon avec l'introduction du symbole \*sms placé dans la colonne des autorisations de départ du RADN. L'intention de départ était de communiquer au personnel roulant que dans les gares déterminées, l'autorisation de départ serait (lorsqu'elle est requise) transmise par l'intermédiaire d'un sms. (Pour explication: dans les gares équipées des nouvelles installations de sécurité comme St-Maurice, Burgdorf, Ziegelbrücke et Altstätten SG, on a renoncé à implanter des signaux d'autorisation de départ et l'ordre de départ est transmis au mécanicien par un sms que lui envoie l'agent de train). Il n'a pas été tenu compte

du fait que le signe \* signifie que tous les trains dont l'arrêt est prescrit et tous les trains dont c'est la gare de départ doivent recevoir une autorisation de départ du chef de circulation. A juste titre, les mécaniciens des trains non accompagnés et des trains de marchandises ont exigé une autorisation de départ, ce qui a provoqué un certain nombre de retards. La conséquence de cette prescription non réfléchie a été de devoir remplacer les pages du RADN fraîchement imprimées par d'autres pages dans lesquelles le symbole \*sms n'apparaissait plus. Nous ne sommes pas en mesure de savoir quels coûts ont représenté la double impression, la distribution des pages RADN ainsi que la distribution d'une circulaire d'information destinée à tout le personnel des locomotives, mais nous restons persuadés que cela va à nouveau se répercuter par de nouvelles pressions sur la productivité dont les victimes seront le personnel situé à la base de la pyramide (2).

En octobre 2010, le nouveau poste directeur de Ziegelbrücke a été mis en service. La nouvelle installation prévoit des nouveaux signaux de tronçon de voie du côté

de Bilten. Ces signaux sont situés entre le signal d'entrée et la première aiguille. Sur le tableau de parcours la situation se présente de la manière suivante (3):

Nous devons effectivement admettre que le seuil de vitesse entre la courbe à 100 km/h et les 70 km/h de l'entrée continue à se situer à la première aiguille. C'est pourquoi le personnel des locomotives s'est étonné de recevoir la circulaire suivante (4):

Article 2.2.2 (Seuils de vitesse dans les gares) des PCT 300.6 dit ceci: «Si la vitesse de la pleine voie et la vitesse de gare sont différentes du côté de l'entrée, le seuil de vitesse se situe:

- À la hauteur de la première aiguille
- Environ 200 mètres après le signal d'entrée si sur la voie parcourue il n'y a pas d'aiguille»

Visiblement, la division Infrastructure ne connaît pas avec certitude la signification de «voie parcourue» et enrichit à des fins de sécurité les prescriptions locales d'un point supplémentaire.

L'année dernière, la ligne de contact de la diagonale d'échange de Tössmühle près de Winterthur a été endommagée à plusieurs reprises par les pantographes des navettes

à deux étages (RABe 514). Au lieu de prescrire un abaissement général des pantographes pour toutes les RABe 514 lors du franchissement de la diagonale d'échange – une prescription semblable existe déjà pour les TGV POS lorsqu'ils franchissent les sections de protection – on a posé une forêt compliquée de signaux non éclairés et invisibles la nuit concernant les pantographes (selon PCT 300.2 article 7.1.2) en automne 2010. Depuis ce moment, tous les trains (ce qui comprend aussi les trains de marchandises et les directs) doivent abaisser leurs pantographes lorsqu'ils franchissent la diagonale d'échange dans la direction concernée alors que ce problème n'implique que les RABe 514.

En outre, les signaux non éclairés concernant la manipulation des pantographes contreviennent à la réglementation. Celle-ci prévoit, dans les PCT 300.2 article 7.1.2: «Les signaux concernant les pantographes sont éclairés de nuit» Plus loin, dans les PCT 300.9 article 3.8 on peut lire: «Si un signal concernant les pantographes ne peut pas être éclairé, le chef de circulation doit en informer le mécanicien contre quittance.» Jusqu'à présent, et malgré diverses

**R I-30111** 14.2

**1 Comportement à adopter en cas de signal pour les trains présentant l'image d'avertissement:**

Pour des raisons de sécurité, le mécanicien doit réduire la vitesse du train avant de franchir le signal pour les trains présentant l'image d'avertissement.

Le mécanicien décide de l'effort de freinage en fonction des conditions locales et de la vitesse du train au moment de franchir le signal pour les trains présentant l'image d'avertissement.

**2 Vitesse d'approche**

Pour un arrêt de précision en toute sécurité, la vitesse d'approche doit être atteinte à une distance suffisante du signal principal. La vitesse d'approche est la vitesse à laquelle il est encore possible

de s'arrêter en toute sécurité devant le signal principal. Elle dépend de la visibilité, des conditions locales, des systèmes de freinage à disposition ainsi que du type de train et de sa longueur.

La vitesse d'approche s'élève au maximum à 40 km/h.

1.7.2010 142-101

**Réglementation CFF** **D I-B 17/11** **SBB CFF FFS**

Version	1-0	Degré de confidentialité	Interne
Valable dès le	01.02.2011	Propriétaire	I-B-SBE-SNV
Dernière révision	12.01.2011	Processus concernés	DE, FR, IT
Prochaine révision		Langues disponibles	

Divisions concernées: Infrastructure, Voyageurs, Cargo  
Destinataires spéc. / distribution: Mécanicien de locomotive et Direction ETF / LIDI: R I-30111  
Remplace: -  
Attribution: R I-30111

**Autorisation de départ par SMS**

**1 Situation initiale**  
Au changement d'horaire du 12 décembre 2010, le signe « \*sms » a été introduit dans le RADN (R I-30131), dans la colonne des autorisations de départ. Malheureusement, ce signe est confondu avec le signe étoile seule défini dans les PCT R 300.6, chiffre 5.6.1 (autorisation de départ transmise par le chef de circulation pour tous les trains), générant de la confusion au sein du personnel concerné.

**2 Mesures**  
Au 1er février 2011, le signe « \*sms » et l'explication y relative sont supprimés du RADN.  
La possibilité de transmettre l'autorisation de départ par SMS aux trains accompagnés, décrite dans le R I-30111 chapitre 6.3 chiffre 2, existe toujours pour les gares suivantes:

- Altstätten SG
- Burgdorf
- Sissach
- St-Maurice
- Ziegelbrücke

**3 Solution future**  
Le programme utilisé pour la rédaction du RADN sera développé de manière à permettre l'indication « sms » seule dans la colonne des autorisations de départ. L'explication du nouveau signe sera également reprise dans le RADN.

Infrastructure Exploitation Infrastructure Exploitation  
sig. A. Zuber sig. G. Marti  
Responsable Sécurité de l'Exploitation Responsable Normes et Prescriptions de sécurité

**Liste des modifications**

Version	Valable dès le	Chapitre	Modification
1-0	01.02.2011		Première édition

DMS ID: | Version réglementation CFF 1-0 | Page 1/1 © CFF

Gültig ab 01.02.2011 Seite 641/1

Signale der Block- und Sperrschwellen, Platzen usw.	km	Name	Bcz.	Kilometer d. Bahn	Massegebende Neigung	Funkkanal	Abfahrtschaltplan	R	Bremsverhältnis in %
36.4 Block	P135/235			33.4	4	4	1308		150
				37.1					125
				39.5	0	6	1306		110
				43.4			(1308)		110
46.0 Block	P145/245			46.4	6	6			120
				49.9	3	4	(1305)		125
				54.3	1	4	1302		125
				57.1					105
				57.1	3	2	21 (1301)		110
				33.6					110
28.2 Block	S226/128			30.7	3	2			120
26.7 Block	S227/127			24.6	4	4			125
23.3 Tiefenwerk	S123			21.4	4	4			125
21.4 Block	S222			21.2					125
	S122			20.1 Block	S221/121				125
				18.1	3	2			125
16.3 Block	S215/115			16.4	40.52	1301			125
14.9 Block				13.5	0	6			125
				9.7	0	10			110
6.7 Ragnatsch	S208			2.5	6	3			110
	S108			0.2			40	1302	110

**Pfäffikon - Sargans** 641

**Regelwerk SBB** **D I-B 218 / 10** **SBB CFF FFS**

Regelwerkversion	1-0	Vertraulichkeitsklassifikation	intern
gültig ab	22.11.2010	Eigner	I-B-SBE-SNV
letzte Review	22.11.2010	Betroffene Prozesse	
nächste Review		verfügbare Sprachen	DE

Betroffene Divisionen: Infrastruktur, Personenverkehr, Cargo  
Spezifische Empfänger / Verteiler: EVU Lokführer und Leitung / LIDI: C 641/642  
Ersatz für: -

**Anpassung R I-30121, Linie 641/642 ab 22.11.2010**

Mit der neuen Sicherungsanlage in Ziegelbrücke wurde der Standort des Einfahrsignals (Seite Bilten) verschoben. Mit dieser Verschiebung würde die Bahnhofsbeschränkung bereits 200m nach dem Einfahrsignal gelten (d.h. 900m zu früh). Deshalb tritt ab 22.11.2010 folgende Bestimmung in Kraft:

**Bestimmungen für Zugfahrten**

**2 Örtliche Geschwindigkeitsbeschränkungen in Bahnhöfen**

N	R	A	D
			Ziegelbrücke
70	65		Ziegelbrücke Seite Bilten, Beginn Bahnhofsbeschränkung auf Höhe der ersten Weiche (km 56.6)

Diese Änderung wird bei nächster Gelegenheit ins R I-30121, Linie 641/642 übernommen.

SBB Infrastruktur, Betrieb SBB Infrastruktur, Betrieb  
sig. Armin Zuber sig. André Affolter  
Leiter Sicherheit, Betrieb Stv. Leiter Sicherheitsnormen, Vorschriften

DMS ID: | Regelwerkversion 1-0 | Seite 1/1 © SBB

annonces, les signaux ne sont toujours pas éclairés.

Le 11 mars, CFF Infrastructure a distribué l'information suivante aux mécaniciens (5/6).

Il est de toute évidence inadmissible de demander à une entreprise gestionnaire de l'infrastructure d'illuminer quelques panneaux en tôle durant la nuit. Cela démontre de manière exemplaire le comportement à l'égard des prescriptions et leur non-respect.

Comme cela a été souligné en préambule, le personnel des locomotives doit disposer de prescriptions claires et indiscutables afin de pouvoir assurer l'exercice de sa fonction de la manière la plus sûre possible. Ces prescriptions doivent être rédigées clairement et toutes les parties concernées doivent s'y référer et les respecter. Nous déplorons cependant le fait que de plus en plus des prescriptions irréflechies sont produites au coup par coup et que ces mêmes prescriptions ne sont ensuite peu ou pas respectées par différentes parties de l'entreprise pour des raisons d'économies ou de négligence. Nous avons de plus en plus l'impression que les prescriptions présentes dans les PCT et les autres réglementations ne sont bientôt plus là que pour servir de matière aux examens périodiques des mécaniciens. ■

5

Information Lokpersonal TOEM SBB CFF FFS

Herausgeber I-PJ-RA	Ausgabedatum 11.3.2011	gültig ab sofort (Wiederführung)	Zuordnung	Klassifikation R30131
Erarbeitet durch Peter Zürcher	Genehmigung I-PJ-RA	gültig bis auf weiteres	Ersatz für	

Verteiler (per Email)  
Zum Aushang in den betroffenen Depots

**Stromabnehmersignal Tössmühle**

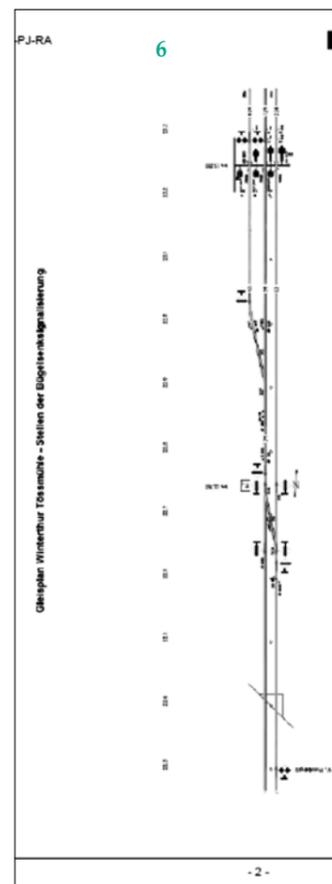
Alle Fahrzeuge, die bei der Spurwechselstelle Winterthur Tössmühle die Weichen 507, 504 und 503 von der stumpfen Seite in ablenkender Stellung befahren, müssen aus Sicherheitsgründen den Stromabnehmer senken.  
Die Stromabnehmersignale sind mit Ständern im Boden verankert. Die Signale können nachts nicht beleuchtet werden.

Die Standorte der Stromabnehmersignale sind aus dem beigefügten Plan-ausschnitt ersichtlich.

Kommt ein Zug im Bereich der Spurwechselstelle zum Stillstand, darf der Stromabnehmer wieder angehoben und weiter gefahren werden.

Infrastruktur Projekte  
Ressourcen- und Auftragssteuerung

sig.  
Peter Zürcher



## KleSy

Hans-Peter Grütter; mécanicien Zurich TS

### Situation

Commande de vêtements par KleSy, avoir en points: 210 points Commandé: 1 Polo-Shirt, 3 chemises à manches courtes, 2 pantalons, 4 paires de chaussettes, 1 paire de chaussures de sécurité mi-hautes et une paire de chaussures basses. Total 200 points. Envoyer la commande.

«La dotation à disposition pour effectuer une commande a été dépassée, prière de corriger la commande»

Quoi?? La dotation dépassée?? Il me reste pourtant encore quelques points! Peut-être qu'une paire de chaussures? Bon, j'efface les chaussures mi-hautes. Envoyer. «La dotation à disposition...»

Tonnerre qu'est-ce que cela veut dire? Qu'est-ce que je fais de faux? Pas d'indication, rien en surbrillance, rien qui clignote, rien.

Peut-être que deux paires de chaussettes? Envoyer, «Annonce d'erreur», peut-être seulement une paire de pantalons? Envoyer, «Annonce d'erreur».

Mon temps libre à disposition touche à sa fin, dernière tentative. Peut-être que cela jouera avec seulement deux chemises?

Envoyer et effectivement parti!

Super, travailler selon la consigne durant 6 jours d'affilée et obtenir seulement deux chemises! Il faut que dès maintenant, je m'applique à laver soigneusement mon linge sinon on pourra modifier l'expression des CFF «les clients me voient ainsi» en «les clients me sentent ainsi»

J'obtiens ainsi: 1 Polo-Shirt, 2 chemises, 1 pantalon, 2 paires de chaussettes, 1 paire de chaussures basses. Total 125 points.

Je compare avec la commande que j'avais prévue initialement.

Enfin, on me comptabilise encore 5 points pour la commande. Que signifie toute cette stupidité administrative. Dans un premier temps, on me donne des points pour commander des vêtements, ensuite on me les retire pour des frais administratifs? Ça diminue la dotation en points! Je n'ai pas demandé qu'on m'envoie les vêtements à la maison par la poste. C'est une proposition des CFF car cela revient vraisemblablement moins cher. Logique, puisqu'à la fin c'est le personnel qui paie avec ses points! Si tous les envois de l'entreprise se font de manière aussi conviviale que cela, on comprend aisément pourquoi il y a de plus en plus d'emplois administratifs. Un pur gaspillage de temps.

Il faut de plus rédiger des PAC afin d'occuper les postes de collecte PAC, les CLP, etc...

### Propositions d'amélioration:

Les commandes KleSy ne peuvent pour le moment pas se faire par LEA II et Secure Application Manager via Internet/LAN ou Wifi. On peut consulter le catalogue des vêtements de service mais pas effectuer de commandes... (L'accès à cette page a été bloqué par l'administrateur. Informez l'administrateur système. La requête `https pour GET/KLESY AuthApp /login? Location=https%3a%2f%2fklesy%2esbb%2ech%2f HTTP/1.1 a été adressée à <host>: <port>`)

**KVP 1:** Lever l'interdiction pour cette page.

Dans le catalogue il y a aussi un châle rouge mais qui ne peut pas être commandé par KleSy car il n'est pas disponible (vraisemblablement un linge rouge:-))

**KVP 2:** Faire correspondre le catalogue et KleSy.

**KVP 3:** Etendre l'assortiment présenté dans le catalogue, en ajoutant par exemple d'autres variantes de chemises, couleurs, etc.

**KVP 4:** Lorsque le système envoie l'annonce d'erreur: « la dotation à disposition a été dépassée, corrigez votre commande », indiquer où se trouve l'erreur. Encadrer, faire clignoter, surligner ou utiliser un quelconque moyen pour mettre en évidence. ■

## Séance de coordination du VSLF 2010

Rédaction Loco Folio TS



Les 13 et 14 octobre 2010, la séance annuelle de coordination du VSLF a eu lieu à l'hôtel Storchen à Schönenwerd. Les participants comprenaient le comité directeur, la commission de contrôle de gestion et de vérification des comptes, les présidents de sections, ainsi que divers collaboratrices et collaborateurs de l'administration.

Lors de la séance de coordination, il y a eu une rétrospective de l'assemblée générale de Lucerne, au cours de laquelle on a parlé des choses qui se sont bien passées et des améliorations nécessaires à apporter pour les futures assemblées générales. De même, l'aspect financier des assemblées générales précédentes a été analysé en détail. Pour ce qui est de la prochaine assemblée générale, il a été précisé que pour raisons financières, Thoune a été choisie comme lieu de rencontre plutôt que Berne. D'autre part, nous avons abordé la question des élections à venir pour les commissions du personnel en 2011, ainsi que la mise en place des candidats.

La perspective du nouveau CCT de CFF Cargo, de même que les effets escomptés par la fondation de CFF Cargo International, ont été des sujets fort intéressants. C'est avec satisfaction que les participants ont appris que chez CFF Cargo, une seule catégorie de personnel de loc est prévue pour la profession, la catégorie B. Par ailleurs, il y eu discussion et débat sur la modification du «paysage ferroviaire» résultant de l'émergence de nouvelles entreprises de transport ferroviaire telles que Crossrail, Rail4Chem, MEV, Rail Care SA (filiale de COOP) afin de définir la façon dont le VSLF établira le contact et échafaudera une éventuelle collaboration.

Naturellement, les participants ont suivi avec grand intérêt la présentation de «ToCo», le nouveau système salarial des CFF. La création d'une propre courbe salariale pour le personnel de loc, ainsi que le fait que «ToCo» ne prévoit pas de mécaniciens régionaux sont assurément de grands succès à l'actif du VSLF.

Le «Locofolio» a aussi fait partie des sujets soumis à l'attention des participants. La rédaction a lancé un appel enjoignant de motiver les membres du VSLF à apporter leur contribution en écrivant des articles. D'éventuelles actions futures, leur organisation et la communication correspondante, ont été discutées par le menu. Dans ce cadre-là, le boycott des jours de congé de Genève, ainsi que les appels à la solidarité de Berne et de Brigue ont été évoqués. D'autre part, la présence du VSLF et du LPV à l'émission «10 vor 10», ainsi que l'incident de Vauderens et l'attitude des CFF dans de tels cas ont également été analysés. Une fois de plus, il a été rappelé qu'une copie de chaque rapport ESI devait être transmise au VSLF à l'adresse [fm@vslf.com](mailto:fm@vslf.com).

En octobre 2010, l'ALE, le syndicat autonome des mécaniciens européens, était présent à Zurich à l'occasion d'une séance du comité directeur. Le président a transmis des informations et le caissier du VSLF, qui depuis peu est également caissier de l'ALE, a donné des détails sur la situation financière peu réjouissante de l'ALE.

Finalement, les présidents des diverses sections du VSLF nous ont fait part de leurs affaires courantes respectives. Dans presque toutes les sections, il n'y a pas assez de membres prêts à se mettre à disposition et à s'investir dans une fonction; et, pratiquement partout, on se débat avec des problèmes qui sont à imputer à la mauvaise gestion du personnel des CFF.

Un chapitre plus plaisant, par contre, est celui de l'évolution du nombre des membres. Le VSLF salue derechef de nombreux nouveaux membres dans ses rangs. Comme le VSLF dispose maintenant d'un siège au conseil paritaire de la Caisse de pension des CFF, il a fallu désigner un représentant et le choix s'est porté sur Daniel Ruf.

En plus de différentes autres affaires de nature plutôt administrative, la culture de la camaraderie et les discussions «non-officielles» ont également eu leur place. ■

## Trains accompagnés

Groupe technique VSLF GI

Selon les prescriptions de circulation PCT 300.1, article 4.4, tous les trains circulent de manière non accompagnée. Les exceptions sont réglées dans les prescriptions d'exploitation transports CFF au chapitre 1.4, article 1.1. Dans cet article, il est stipulé que les trains du trafic des grandes lignes sont accompagnés. Il n'est pas défini de quels trains il s'agit. Dans le schéma des numéros de trains du chapitre 1.4 des dispositions d'exécution de l'infrastructure aux PCT, tous les trains de voyageurs sont inclus dans une fourchette comprise entre 1 et 26999. Une répartition par type de train n'est pas disponible. Il n'est donc pas possible de déterminer ni au moyen des prescriptions d'exploitation transport ni avec les dispositions d'exécution de l'infrastructure, quel train du trafic longues distances doit être accompagné ou pas.

Un mécanicien a mis cette lacune en évidence en avril 2011 par le biais d'un rapport ESI. Dans leur réponse, les CFF ont confirmé cette lacune dans les prescriptions et ont affirmé «qu'ils étaient en train de corriger la chose». A début mai, les numéros des trains des grandes lignes ne sont toujours pas définis. On se demande donc comment il est possible depuis le changement d'horaire - et ceci en dépit de l'absence de cette définition - d'effectuer des examens théoriques et des courses d'examen. ■



# Permission, nécessité et convenances

Ruedi Gfeller; président section Bâle TS



En février 2011, il y a eu six réunions sur la satisfaction du personnel. Le sujet a été abordé sous différentes optiques:

1. Les résultats de l'enquête ont été présentés tels quels.
2. Les personnes présentes ont énuméré les sujets qu'elles trouvaient importants, ceux qui, selon leur point de vue, étaient avant tout responsables de l'insatisfaction.
3. Parmi les sujets présentés, ceux qui offraient le plus grand potentiel d'amélioration pour la satisfaction du personnel ont reçu la priorité.

Points mentionnés:

- Alternance dans les services: pas de diminution des lignes, davantage de voyages circulaires, meilleure répartition des blocs régionaux (pas 6 à 8 fois «Möhlinhoger» le même jour)
- Tours et temps de travail plus proches, pauses d'un maximum de 90 minutes par tour.
- Fin du travail avant les jours de congé à 20:00 heures au plus tard et reprise du travail après les jours de congé à 06:00 heures au plus tôt.
- Allègement pour les personnes âgées de plus de 55 ans (propre groupe).
- Cantine plus centrale avec service à Bâle (voie 1) avec heures d'ouverture continues (7 jours sur 7, 24 heures sur 24).

Tous les sujets seront contrôlés pour trouver des mesures susceptibles d'améliorer la satisfaction du personnel.

Il manque une chose très importante aux quatre premiers points, chose qui a également été soulignée par l'enquête sur la satisfaction du personnel – la communication! La planification des ressources modifie la composition des tours, les adapte, change

été provoquée par le personnel de locomotive. Si un tour est changé en l'espace de 36 heures et que finalement on essaie de faire passer le temps de travail supplémentaire qui en résulte comme estime de l'entreprise... Que faut-il en dire?

Les collaborateurs de la planification des ressources n'essaient pas seulement, non, ils rendent de nombreux souhaits et demandes possibles, mais quelquefois avec des résultats étranges, à peine compréhensibles. Depuis le changement d'horaire 2010/2011, la filiale Suisse Nord de la direction des trains ZF dispose de plus de personnel que prévu. D'un côté, c'est certainement lié à une planification du travail plus conséquente, mais c'est aussi à cause du corps de personnel le plus important disponible en Suisse, d'autant plus que depuis février 2011, une classe supplémentaire a achevé sa formation à Bâle avec succès permettant en même temps à une nouvelle classe de mécaniciens régionaux de commencer.

Oui, vous avez bien lu: «une classe de mécaniciens régionaux!» Nous nous rappelons que le recrutement de la première classe de mécaniciens régionaux à Bâle avait contribué à faire avorter la Vision 2010, c'est-à-dire qu'elle avait été résiliée par le VSLF pour cause de rupture de contrat de la part de l'employeur. La décision prise à ce moment-là, de former les futurs collègues de cette manière est à mettre au compte de la direction des trains ZF précédente. À l'exception de deux collègues, tous les participants à la classe d'alors ont, à ce jour, acquis le module de grandes lignes. La décision personnelle des deux autres collègues de ne pas continuer n'est pas compréhensible. Les conséquences en sont des limitations dans les lignes, des limitations en ce qui concerne la diversité des véhicules, des limitations dans l'engagement du

corps de personnel, etc.

Mais le fait que la nouvelle classe de Bâle forme à nouveau exclusivement des mécaniciens régionaux sans autre promesses, soulève des questions en ce qui concerne ToCo. Pendant la formation, le salaire se lève à 44'500-54'500 francs, ensuite à 62'000 francs et après deux ans à 69'000 francs. Si on considère les choses à court terme, on peut penser qu'on réalise quelques économies, mais à moyen et à long terme, ça ressemble plutôt à une méthode de production «made in China»: il faut que ça tienne durant les deux années suivantes, ensuite on passe à autre chose. Le VSLF a déjà fait le calcul pour démontrer aux CFF combien d'argent était perdu avec cette méthode de formation. La nouvelle direction ZF est disposée à effectuer des changements. Pourquoi pas à ce sujet? Un petit pas pour ZF, mais un grand pas pour le futur personnel formé à Bâle, avec une perspective également pour ceux qui se trouvent dans une situation comparable.

Les pensées suivantes sur le travail en équipes et les règles du jeu qui en découlent ont été communiquées par un supérieur:

- Nous désirons démontrer tous ensemble de quoi nous sommes capables et quelle est l'importance de notre travail.
- Chacune et chacun reconnaît les autres en tant que partenaires égaux.
- Chacune et chacun a le droit d'avoir sa propre opinion.
- Nous ne parlons pas sur, mais avec les autres.
- Les erreurs doivent être reconnues ouvertement et considérées comme un moyen d'apprendre.
- La critique est concrète et constructive (et requiert également une solution envisageable).
- Les décisions qui ont été prises doivent être acceptées.

Ces préceptes sont bons, à part le dernier! En tant qu'employeur, les CFF ont l'autorisation de mettre beaucoup de choses en application sans consultation, entre autres l'assignation du travail. Nous ne pouvons pas nous soustraire à certaines nécessités de planification, et la planification des ressources non plus. C'est là qu'interviennent les convenances qui devraient être suivies des deux côtés, comme dans les préceptes cités. Notre opinion est connue, car nous la diffusons de différents côtés, avec les moyens de communication adéquats. (Certains appellent ça une souillure de notre étage de management). Mais qu'en est-il de ceux qui ne disent rien?

Il est certainement trop tôt pour écrire sur les résultats de la nouvelle direction ZF. Les abcès qui provoquent de la douleur ont été rapportés lors des réunions sur la satisfaction du personnel. S'ils ne sont pas traités, ils proliféreront et devront être opérés.

# Investition

Ernst Hüberli; mécanicien Rapperswil GI

J'ai débuté ma formation de mécanicien de locomotive en 1982 et je suis stationné depuis 1985 à Rapperswil.

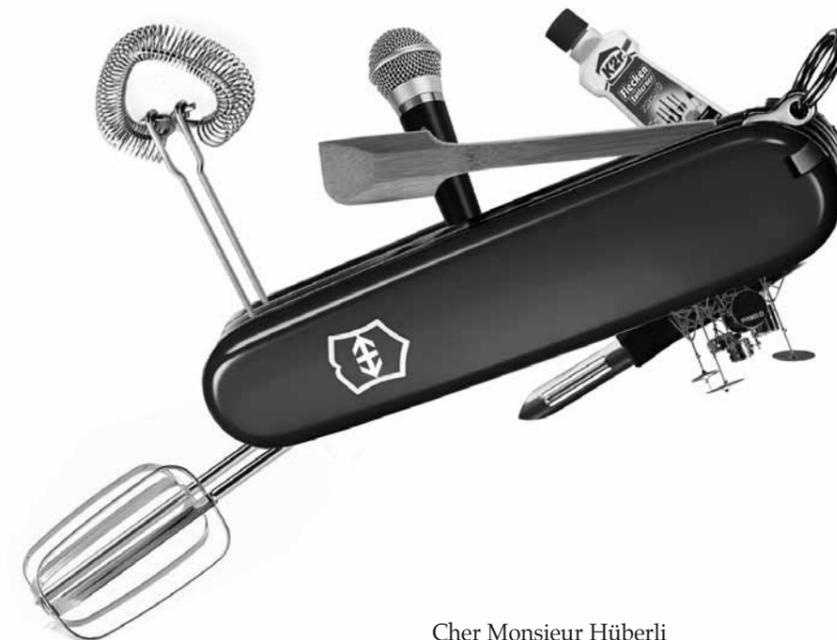
Durant ma formation que j'ai effectuée à Zürich, les instructeurs nous ont sans cesse répété: Nous ne voulons pas de spécialistes mais au contraire des personnes qui puissent être engagées de manière universelle. C'est uniquement de cette manière que nous serons à même de réagir rapidement et simplement à toute perturbation et toute irrégularité. Ce que vous êtes en train de faire avec la répartition des prestations naturelles est exactement le contraire de cette stratégie. Des connaissances de lignes et de véhicules qui ont été pratiquées durant de longues années par certains mécaniciens sont supprimées à court terme et seront remplacées tôt ou tard par des formations onéreuses pour instruire d'autres mécaniciens. Nous vous avons déjà prouvé que nous étions en mesure d'augmenter notre productivité avec les prestations de S-Bahn et de trains directs. Je vous demande donc de nous laisser effectuer nos prestations «Trains directs et S-Bahn» prestations pour lesquelles nous avons été formés de manière si onéreuse. C'est identique à l'industrie privée, investir maintenant pour en profiter plus tard. Cela ne vous coûte qu'un peu de temps afin d'effectuer la transition et aucun coût de formation.

Vous obtenez en contrepartie une équipe qui pourra réagir rapidement et efficacement en cas de dérangement ou d'irrégularité. Et l'avantage de tout ce système réside dans une amélioration certaine de la satisfaction du personnel. Merci beaucoup.

Avec mes cordiales salutations  
Hüberli Ernst  
mécanicien RW

Cordiales salutations  
Mani Haller  
Responsable ZF

Amicales salutations  
Doris Matyassy  
Trafic voyageurs, responsable HR



Cher Monsieur Hüberli

Je vous remercie beaucoup pour votre e-mail. Je comprends votre argumentation. Comme vous le savez déjà certainement, nous avons actuellement un groupe de travail «productivité» qui cherche à mettre sous un même toit les deux intérêts que sont la rentabilité commerciale et la variété. Actuellement, les prestations naturelles seraient un chemin envisageable pour atteindre les objectifs financiers, mais ceci se ferait au détriment de la variété de la connaissance de lignes. C'est pourquoi nous étudions divers modèles de prestations au sein du groupe de travail. Une première décision devrait intervenir cet été. D'ici là, je vous souhaite bonne route et vous remercie pour votre engagement.

Cher Monsieur Hüberli

Comme vous le savez certainement, à mi-février, le projet «changement ZF» a vécu son coup d'envoi. Au centre de ce projet, on trouve les thèmes principaux que sont la productivité et la formation. Le groupe de travail «Productivité» étudie un certain nombre de modèles avec les partenaires sociaux, en particulier sous l'aspect commercial et celui de la variété dans le travail. Les premiers résultats seront communiqués durant l'été. En attendant, je vous remercie de votre patience.

Je vous rends aussi volontiers attentifs au fait que la direction de la conduite du personnel ZF sera présente le 21 mars 2011 au dépôt de Rapperswil. La direction se tiendra à disposition de 13h15 à 14 h pour répondre à vos questions et discuter avec les collaborateurs intéressés. Je vous remercie chaleureusement pour votre collaboration!

VSLF No 307, 16 février 2011 HG

## CFF P coup d'envoi du projet Changement ZF LP

Le coup d'envoi du projet Changement ZF LP s'est déroulé le 16 février à Berne. Les thématiques à développer sont d'une part l'augmentation de la productivité, laquelle avait été atteinte par la diminution des prestations à longue distance dans certains dépôts et l'amélioration de la formation qui sera elle aussi étudiée en profondeur. Les partenaires sociaux, les CoPe et CFF P considèrent, à l'instar du nouveau responsable de CFF P ZF, Manfred Haller, que le projet constitue une nouvelle chance d'élever le niveau de la productivité de la confiance et de l'attractivité accordées à la profession de mécanicien de locomotives. Les partenaires sociaux LPV, transfair et VSLF ont certainement largement contribué à inciter les CFF à développer le projet Changement ZF par leur prise de position émises lors de l'élaboration du fil rouge « Réorganisation » de l'automne 2010 et par l'argumentation hautement plausible qu'elle contenait. La prise de position des partenaires sociaux a été publiée dans le dernier numéro de LocoFolio.

Les représentants des partenaires sociaux dans le projet:

**Augmentation de la productivité:** Marian Klatt, LPV, Hans-Ruedi Schürch, LPV, Daniel Ruf, VSLF, Stephan Gut, VSLF, Erich Schlegel, transfair. **Concept de formation:** Marian Klatt, LPV, Hans-Ruedi Schürch, LPV, Felix Traber, VSLF, Benjamin Jelk, VSLF, Erich Schlegel, transfair. **Comité de pilotage:** Jürg Hurni, SEV, Rinaldo Zobe, LPV, Hubert Giger, VSLF.



Contre la volonté explicite du VSLF et de celle d'une majorité de mécaniciens de locomotives, l'appareil bureaucratique de la division ZF des CFF trafic voyageurs a décidé de doubler son nombre de filiales en les faisant passer de 3 à 6 et en augmentant massivement le nombre de chefs du personnel des locomotives (qui passent eux de 30 à 65, voire 70 personnes). La raison de ce renforcement est justifiée entre autres objectifs par un souci d'un meilleur encadrement du personnel, ce qui aura pour conséquence finale de devoir augmenter la productivité du personnel pour assumer les coûts supplémentaires. Hormis le fait que cette situation n'est absolument pas souhaitée, il faut à nouveau constater qu'au niveau de l'étage des chefs, on a une fois de plus confondu quantité et qualité. Il est évident que pour ZF cela représente nettement plus de potentiel de conduite du personnel qu'auparavant mais force est de constater que près de la moitié des chefs de filiales ainsi qu'une grande majorité des nouveaux CLP sont des personnes qui ont changé de cap professionnel et qu'ils n'ont pas la moindre idée du fonctionnement interne de la division ZF. Cela ne laisse rien augurer de bon quant à une amélioration qualitative de la conduite du personnel. Les premières conséquences négatives sont déjà apparues, comme vous le démontre l'échange de messages ci-dessous. Le point de départ est la communication suivante, apparue dans l'affichage virtuel (TAV).

## Départ de Kevin Muster\*, mécanicien en formation à Zug.

Vendredi 7 janvier 2011 à 16h30, Beat Nyffeler

Le 1.10.2010 Monsieur Muster a débuté sa formation de mécanicien de locomotives aux CFF. Celle-ci comprend deux phases de formation: une phase théorique et une phase pratique. La formation théorique forme les bases fondamentales pour la formation pratique. Malheureusement il n'a pas fait preuve de l'engagement souhaité en vue d'atteindre les exigences requises. Les prestations fournies ont été insuffisantes. C'est pourquoi nous avons décidé d'interrompre nos relations de travail avec Monsieur Kevin Muster. Nous regrettons cette situation d'autant plus que nous considérons M. Muster comme un collaborateur orienté vers le travail d'équipe et dont le comportement est toujours correct. Nous lui souhaitons tout de bon pour son avenir professionnel.

Beat Nyffeler

Chef de la formation Nordschweiz

Brigitte Irowec

responsable de la filiale  
Zentralschweiz-Ticino

\*changé de nom

### 1 Introduction

Le TAV (tableau d'affichage virtuel) est un portail d'information électronique pour le personnel des locomotives du trafic des voyageurs. Le TAV sert en priorité à la distribution ou à la mise à disposition des documents relevant de la sécurité. Les règlements et quelques documents relevant de la sécurité continueront à être distribués sous forme « papier ». Il existe un devoir de quittance, que ce soit lors de la lecture du document ou lors sa réception sous forme papier. Les informations d'ordre général seront publiées dans le TAV sous forme d'e-News. La lecture de ces informations permet d'être informé du quotidien de la profession. Grâce aux divers critères de filtrage, n'apparaissent dans le TAV que les informations qui concernent les connaissances de lignes et de véhicules personnelles ainsi que celle concernant le dépôt auquel on est rattaché. Les informations peuvent ainsi être consultées de manière individuelle, indépendamment du lieu et du temps. Cette brève présentation ne montre que les procédures nécessaires à la mise en route et à l'utilisation du TAV et des e-News.

A: Haller Manfred (P-OP-ZF)  
Envoyé le: Lun Jan 10 23:19:12 2011  
Concerne: A méditer...

Chers Messieurs Haller et Brandt  
La direction spéculé et médite sur les raisons qui font que l'ambiance au sein du personnel et particulièrement au sein des mécaniciens de locomotives est si mauvaise. Je suis moi-même mécanicien (depuis deux ans) et mon état d'esprit est déjà mauvais. Il y a plusieurs raisons à cela. Un des motifs difficilement estimable du point de vue objectif est certainement le manque d'estime. Je vous envoie en annexe un document qui est paru ces derniers jours sur notre affichage virtuel et qui a donc été rendu visible par tous les mécaniciens de notre pays.

Il s'agit du départ de Monsieur Muster, document signé par Beat Nyffeler et Brigitte Irowec. Voici l'affirmation centrale: «Malheureusement l'engagement exigé dans le but de remplir les exigences fait défaut. C'est pourquoi les prestations sont considérées comme insuffisantes. C'est pourquoi nous avons décidé d'interrompre nos relations de travail avec Monsieur Kevin Muster.» Cette annonce publique est purement et simplement scandaleuse et contrevient aux règles les plus élémentaires de la communication. Où sont restées la discrétion, la bienséance, la loyauté, la protection des personnes et l'objectivité? A la place de Monsieur Muster, j'aurais déposé une plainte pour violation de la protection des données personnelles et aurais exigé une confrontation. Le document présenté n'est qu'un exemple. Il y en a encore beaucoup d'autres. J'en suis dégoûté. Un premier collègue de mon ancienne classe vient justement de quitter P-OP-ZF. Si un miracle ne se produit pas, je risque de faire de même en août. Suivi avec beaucoup de chance par un troisième. Triste mais vrai!

Avec mes cordiales salutations,  
Markus Leutwyler  
mécanicien à Zürich  
et diplômé ETS en sciences naturelles

De: Haller Manfred (P-OP-ZF)  
Envoyé le: mardi, 11 janvier 2011 06:51  
A: Leutwyler Markus (P-OP-ZF-ZUE-Z04)  
Cc: Brandt Thomas (P-OP)  
Concerne: AW: A méditer...

Cher Monsieur Leutwyler  
Merci beaucoup pour votre E-Mail ouvert et constructif.  
Je suis de votre avis en ce qui concerne les e-news, seules les personnes concernées devraient en recevoir une copie. Ceci se faisait autrefois uniquement sur l'affichage du dépôt concerné. Nous voulions informer uniquement le dépôt de Zug par l'intermédiaire de cette e-news. Dans un

premier temps nous avons retiré immédiatement la e-news et prévoyons dorénavant d'informer les personnes intéressées de manière neutre. De plus nous entrerons directement en contact avec le collègue concerné. En ce qui concerne la fin de votre message, je serais heureux si votre CLP ou Claudio Pellettieri pouvaient avoir un entretien avec vous. Est-ce que je peux transmettre votre E-Mail plus loin dans ce sens? Je ne voudrais pas perdre un mécanicien de locomotives à cause d'un manque de considération! Je vous souhaite bonne route et me tiens naturellement à votre disposition pour d'autres questions ou un entretien.

Amicales salutations  
Mani Haller L P-OP-ZF

De: Leutwyler Markus (P-OP-ZF-ZUE)  
Envoyé le: mardi 11 janvier 2011 12:46  
A: Haller Manfred (P-OP-ZF)  
Concerne: AW: A méditer...

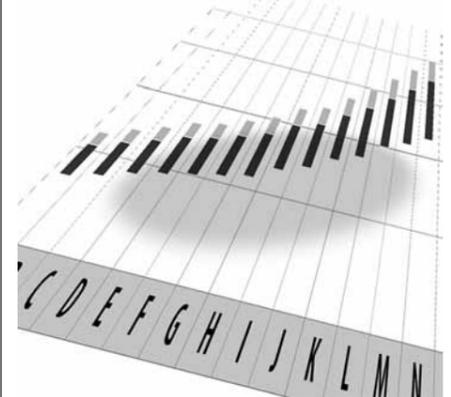
Cher Monsieur Haller  
Merci beaucoup pour la rapidité de votre réponse!  
Je me tiens à disposition pour un entretien et j'ai déjà eu l'occasion de parler de ce thème avec divers interlocuteurs. Mon CLP connaît mon problème et une grande quantité de KVP ont déjà été consacrés à ce sujet.  
Lors de la rédaction de mon mail, j'ai cherché à ne pas m'étendre trop sur la thématique et c'est pourquoi je me suis concentré sur le thème de l'estime du personnel. C'est un des fondements de la satisfaction du personnel et cet aspect est souvent celui qui fait pencher la balance. C'est cette unique raison qui a décidé mon collègue d'Arth-Goldau à donner son congé pour le 28.2!  
Il y a cependant encore d'autres problèmes: Je me suis annoncé en 2007 pour la formation de mécanicien de locomotives. Une des conditions incontournables à cet engagement était de pouvoir travailler à temps partiel. J'ai donc commencé avec un taux d'occupation de 70%. Pour des raisons principalement financières, en particulier après la formation, j'ai dû augmenter mon taux à 80%, mais après environ une année j'ai constaté que je n'atteignais pas cette valeur. J'ai donc demandé à fin 2009 de baisser à nouveau mon taux d'occupation à 70%. La réponse qu'on m'a donnée prévoyait que cette réduction ne pourrait être prise en considération que lors du changement d'horaire 2010/2011. J'ai renouvelé ma demande lors du changement de responsable de filiale. Après un temps d'attente relativement long j'ai appris qu'aucune demande de travail à temps partiel ne serait accordée. Je suis donc obligé de travailler à 80% jusqu'à fin août, date à laquelle mon

obligation contractuelle prend fin. Pour le moment j'ai un solde négatif de 75 heures et cette valeur ne peut qu'augmenter. J'ai déjà parlé de ce problème avec Monsieur Pellettieri. Il ne voit malheureusement pas de solution en vue de réduire mon taux d'occupation. Il est informé par écrit que je quitterai P-OP-ZF pour cette raison à la fin août au plus tard. Il m'a communiqué qu'il préférerait perdre mon pensum à 80% que d'accorder 15x20% de réduction ce qui équivaut à 3 ETP. L'annonce parue peu avant dans le courrier CFF concernant les emplois à temps partiel a été pour moi le coup de poing dans la figure.

- Salaire: Lors de notre engagement on nous a promis une progression salariale de 3% par année. Malheureusement la première augmentation de salaire s'est montée à la moitié de cette valeur. L'introduction du nouveau système salarial prévoit une progression encore fortement ralentie. Jusqu'à ce que nous les jeunes atteignons le sommet de la branche, un délai très long va encore s'écouler. J'ai une maison, une femme et un enfant et je dois encore travailler à mon compte à côté pour pouvoir nouer les deux bouts.  
- Répartition du travail. En ma qualité de réserviste zurichois, je suis souvent informé très tard de mes prochains services. Il est de ce fait très difficile de planifier une vie à côté du travail.  
- Répartition des prestations. Je souhaiterais volontiers assurer des trains en direction de Genève et de Linthal. Et la certification ICN devrait être un standard. Cela ne m'est pas accordé car je suis encore trop bas dans la liste de rang. Avec la création du nouveau dépôt d'Altstetten – dont j'assume une majorité de tours en ma qualité de Zurichois – je ne conduis quasiment que des trains régionaux ou suis assis à la réserve. Parallèlement, les mécaniciens plus anciens se plaignent de toujours devoir aller à Genève plutôt que de pouvoir faire de temps en temps un tour de réserve. Je serais tenté de les croire.  
On pourrait me reprocher que ce problème est plutôt un problème de confort. Mais le fait que la situation n'est pas rose non plus chez les autres devrait être pris aussi en considération.  
Si vous trouvez une solution à ce problème, je serai le premier en m'en réjouir! Comme annoncé plus haut je me tiens à disposition pour un entretien.

Avec mes cordiales salutations,  
Markus Leutwyler

La rédaction du Locofolio espère une fin heureuse à cet événement. ■



## Série «Est-il vrai que...» Courrier CFF du 6.4.2011

Est-il vrai que le futur niveau d'exigence de son poste de travail peut être calculé en divisant son actuel échelon de fonction par deux? Cela voudrait dire par exemple que quelqu'un qui actuellement se situe en EF 16 se retrouvera par la suite en niveau d'exigence H (8ème lettre de l'alphabet). Non cela ne joue pas. La classification des agents actuelle n'a pas occupé une position pré-dominante dans l'évaluation des fonctions et leur classification dans les différents niveaux d'exigence du nouveau système salarial. Rien n'a été repris de l'actuel système salarial. Ceci entre autres en raison du fait que les CFF disposaient jusqu'à présent d'un nombre incalculable de systèmes de classification. La nouvelle classification se fera désormais dans toute l'entreprise avec un système unitaire. Formation, contraintes et exigences professionnelles, flexibilité, autonomie, capacité à travailler en équipe: voici quelques critères qui sont déterminants pour l'évaluation d'une fonction. Des fonctions avec des exigences identiques ou comparables seront classées dans le même niveau.  
Pour chaque niveau d'exigence, une plage salariale est définie, au sein de laquelle le salaire peut se développer. Les CFF et les partenaires sociaux ont négocié et déterminé les montants en francs qui correspondent aux plages salariales. La comparaison entre les nouvelles plages salariales et le système actuel comme le présente la SEV à ses journées d'instruction produit une image déformée. ■

Richard Widmer (RW) et Daniel Hurter (DH) ont mené cet entretien le 22 mars 2011 à Berne, avec Madame Christine Spreyermann (CS), responsable du gender management aux CFF.

**RW: Je suis convaincu que de nombreuses et nombreux collègues du personnel de locomotive n'ont pas une idée très précise du terme de gender management. Il est vrai qu'il est possible de grappiller des informations au sujet de la stratégie de gender management dans l'Intranet, mais ce serait bien si pouviez expliquer en quelques mots de quoi il retourne.**

CS: Le terme de gender management contient le mot management. Management signifie que l'on veut atteindre des objectifs et les concrétiser, de telle sorte qu'ils soient mesurables. Tout d'abord, on définit les mesures nécessaires pour atteindre ces objectifs, puis on met en place l'organisation adéquate et les ressources nécessaires. Le gender management est un processus de management ayant pour but d'établir l'égalité des chances et d'atteindre une proportion équilibrée de genres des deux sexes. Finalement, on vérifie si les objectifs établis ont bien été atteints. Si ce n'est pas le cas, on en recherche les raisons et on réfléchit aux moyens d'améliorer les choses.

**RW: J'ai lu que le gender management était une consigne claire de la direction de l'entreprise visant à augmenter la proportion des femmes aux CFF.**

CS: Oui, nous espérons atteindre un pourcentage équilibré.

**DH: Plus équilibré ou équilibré?**

CS: Nous devons établir des objectifs réalistes – exigeants mais réalistes – et de ce fait, notre objectif actuel est d'atteindre un pourcentage de 18% jusqu'en 2014. Nous avons démarré en 2008 avec 13,8%, et nous en sommes donc encore fort éloignés. Peut-être n'est-il pas non plus nécessaire d'atteindre cet objectif dans tous les secteurs. Mais il y a certainement certains secteurs dans lesquels on pourrait arriver à une proportion bien plus équilibrée.

**DH: Combien de personnes travaillent-elles pour le gender management?**

CS: Actuellement, il y a deux places dans l'entreprise – si on compte les kidz care, 2,9 postes – et un délégué travaille dans chaque division. Ce qui fait encore deux places supplémentaires.

Je désirerais encore ajouter quelque chose en ce qui concerne le terme de gender management. Pourquoi nous sommes-nous décidés pour le terme anglais?



En allemand, il y a seulement le mot « Geschlecht », en anglais il y a le terme « ex » dans le sens biologique et puis il y a le mot « gender » qui implique l'aspect social. Ce mot prend en considération le fait qu'il y ait des genres sociaux ou qu'il existe des attentes en ce qui concerne le rôle social que peuvent avoir les femmes ou les hommes. Ceci est tributaire de l'histoire, ainsi que de la société. C'est-à-dire qu'en Afrique on a d'autres attentes quant aux hommes et aux femmes qu'en Europe et, il y a une centaine d'années, on en avait d'autres qu'aujourd'hui. Tout ceci prend en compte qu'en fait, grand nombre de ces attentes quant aux rôles des hommes et des femmes peuvent aussi changer.

**RW: Qu'est-ce que c'est Kidz Care?**

CS: Les CFF ont cherché des solutions pour soutenir la garde des enfants. En raison de la structure décentralisée des CFF, il a été décidé qu'ainsi davantage de gens pourraient profiter d'un soutien financier, que si on ouvrait simplement une crèche à Zurich – ceci, car il s'agit d'un lieu plus important – ou à Berne. Kidz Care est l'offre des CFF pour participer à la prise en charge des enfants. Cet encadrement peut, dans certaines circonstances, s'élever jusqu'à 90% et, à partir d'un certain revenu, il n'y a plus de soutien financier. Cette offre existe depuis 2004 et s'adresse aux hommes et aux femmes. Les hommes dont la partenaire a un emploi de 20% au minimum – également si ce n'est pas aux CFF – ont la possibilité de faire une demande de soutien.

**RW: Dans le rapport de stratégie, il y a une déclaration précisant que jusqu'en 2012, une crèche sera aménagée à Zurich, ainsi qu'une autre à Berne. Est-ce que la participation aux frais sera remplacée par ces crèches.**

CS: La nouvelle décision consiste à amé-

nager une crèche, en plus de la participation aux coûts. La réalisation est prévue pour 2014 (Berne Wankdorf) et 2015 (Zurich Altstetten). La planification a déjà commencé, afin que les conditions préalables nécessaires pour le permis de construire puissent être établies.

**RW: Donc le tout sera réalisé un peu plus tard qu'en 2012?**

CS: L'idée de départ, c'était de commencer en 2012 avec les clarifications indispensables, pour décider à quel endroit ces aménagements doivent avoir lieu. De cet aspect-là, nous sommes en avance par rapport à nos prévisions, mais en ce qui concerne le permis de construire, la décision aurait déjà dû être prise.

**RW: Nous faisons partie du personnel de locomotive et de ce fait, nous avons des horaires de travail très irréguliers. C'est pourquoi je me suis demandé comment cela fonctionnerait pour une mécanicienne ou un mécanicien de locomotive? Est-ce que cette offre sera aussi adaptée en conséquence, pour les personnes qui ont des tours de service et ne peuvent donc pas se contenter d'heures d'ouverture de bureau, mais qui ont peut-être besoin que ce soit ouvert jusqu'à 22 heures?**

CS: Le concept de l'entreprise sera mis au point jusqu'en 2012 et il est encore en échange trop tôt pour faire des déclarations précises. Ça nous intéresse bien sûr énormément de savoir comment est-ce que cela fonctionne à l'hôpital de l'île à Berne ou dans les hôpitaux universitaires à Lausanne et à Zurich. Existe-t-il là-bas ou ailleurs en Suisse une crèche qui soit ouverte 24 heures sur 24? Je dois honnêtement avouer que je ne me suis pas suffisamment penchée sur la question pour pouvoir répondre précisément. Pour cela, il existe d'autres spécialistes qui étudient la question de savoir comment les autres entreprises résolvent ces questions de tours de travail et s'il est possible d'entamer une collaboration avec elles.

Mais nous nous occuperons bien sûr en détail de cette problématique. Il faut dire que la participation financière des CFF permet également une collaboration avec les offres officielles sous différentes facettes, ce qui veut dire que les CFF font aussi des contributions pour des parents de jour. Les parents de jour sont fournis par une instance officielle, et contrôlés. Si les parents sont prêts à se charger de l'enfant jusqu'au soir ou à d'autres heures spécifiques, ceci est également financé. Il y a donc déjà des possibilités, actuellement, mais c'est clair qu'il n'y a pas d'offre pour des parents de jour pendant la nuit. C'est un défi particulier pour le personnel de locomotive – pour les hommes et pour les femmes.

**RW: À qui appartient le programme Kidz**

Care?

CS: Il appartient aux CFF.

**RW: Ceci n'a que peu à voir avec le gender management?**

CS: D'un point de vue organisationnel, c'est lié au gender management dont un des objectifs est la compatibilité de la profession et de la famille pour les hommes et les femmes, et Kidz Care cadre donc tout à fait avec.

**DH: L'objectif des CFF est d'arriver à une proportion générale de femmes de 18% et de 15% parmi le top management, les hauts cadres. En 2009, on avait une proportion générale de 14,2% et, parmi les hauts cadres, de 6%. Qu'en est-il de 2010?**

CS: En 2010, il s'agissait d'un pourcentage général de 14,5% et de 11,4% pour le top management. En ce qui concerne les hauts cadres, l'objectif annuel a été dépassé et pour ce qui est de la proportion générale, il n'a pas été atteint. Les objectifs pour 2011 sont de parvenir à un pourcentage général de 15,7% et de 11% de hauts cadres.

**RW: Les hauts cadres ont donc énormément augmenté?**

CS: Il faut relativiser, on parle de 28'000 personnes parmi les employés en général, et 1% d'augmentation c'est donc énorme. Le top management comprend 100 personnes, ce qui veut dire qu'une femme correspond à 1%. Et lorsqu'une femme quitte le top management des CFF, ça fait en conséquence aussi 1% de moins. Parmi les cadres moyens, qui représentent environ 3000 personnes, la proportion de femmes est montée à seulement 7,5%.

**DH: Le travail à temps partiel est officiellement fortement encouragé par les CFF. Nous connaissons de nombreuses mécaniciennes, et surtout de nombreux mécaniciens, qui aimeraient bien travailler à temps partiel, mais qui se sont vu refuser leur demande. Et il y en a d'autres qui ont déjà un contrat de travail à temps partiel, mais qui doivent continuellement se battre pour que celui-ci soit prolongé. Est-ce que le gender management offre son soutien dans de tels cas ou prend-il position à ce sujet, de quelque façon que ce soit? Il nous semble qu'il y ait une grosse différence entre la centrale et la base à ce sujet.**

**RW: Nous avons l'exemple concret d'un collègue qui travaille depuis trois ans aux CFF. C'est un père de famille séparé qui aimerait élever ses enfants avec son ex-partenaire et désire absolument réduire son temps de travail à 60%. Afin que cela lui soit accordé, il doit mener un énorme combat et il est actuellement à deux doigts de donner son congé aux CFF. Pour le personnel de locomotive, c'est vraiment un problème de se voir accorder un contrat de travail à temps partiel.**

CS: Officiellement, il est dit que dans les régions avec beaucoup d'heures supplémentaires, celles-ci doivent d'abord être diminuées avant que l'on puisse accorder de nouveaux contrats de travail à temps partiel. Et il y a par contre d'autres régions où, en ce moment déjà, de nombreuses demandes sont susceptibles d'être acceptées.

**DH: Mais en fait, la planification du personnel ne devrait-elle pas être établie de sorte qu'il soit possible de travailler à temps partiel en tout temps?**

CS: Il y a des planifications qui définissent la quantité de ressources nécessaires, et c'est clairement l'affaire des supérieurs de déterminer le nombre de places indispensables pour effectuer les tâches, ainsi que de faire accorder ces places par la direction. Il faut bien dire que pour un supérieur, l'octroi de places de travail à temps partiel n'est pas possible, à court terme. Pour ce qui est de la stratégie de gender management, une proposition a été faite pour que les demandes de travail à temps partiel soient accordées en l'espace de 12 mois – puisqu'il n'est pas possible de planifier cela du jour au lendemain. Mais malheureusement, cette proposition n'a pas été acceptée.

**DH: Ce qui est pénible, c'est que ce n'est pas seulement une situation momentanée. Le problème dure depuis des années.**

CS: Oui, exactement. Ce que je vois de positif, c'est que les formations à temps partiel sont un aveu manifeste de la volonté de mettre cette possibilité à disposition et bien sûr, c'est également un aveu de du désir de le travail à temps partiel accessible à tous ceux qui le désirent.

**DH: Parmi le personnel de locomotive, il y a eu beaucoup de tumulte à cause du nouveau personnel engagé, disposant de la possibilité de travailler à temps partiel dès le début, alors que l'ancien personnel de locomotive se voit refuser ses demandes. Dans cette histoire, on peut dire qu'à peu de choses près, il y a une société à deux classes.**

CS: Avec cette nouvelle offre, ça prend six mois jusqu'à ce que ça soit mis en route. Ce n'est pas que ces mécaniciens de locomotive à temps partiel aient été engagés alors que ma demande de travail à temps partiel a été refusée. Tout ceci repose sur une planification, avec une période de mise en route de six mois. Je pense qu'il est important, lorsqu'une demande a été refusée, de rechercher et de négocier une solution avec son supérieur, et de définir à partir de quel moment le travail à temps partiel est possible.

**RW: Afin de donner un exemple concret, je reviens encore une fois sur le collègue déjà évoqué. Il est encore obligé de travailler à 80% jusqu'en août 2011. Ensuite,**

il aimerait réduire son horaire à 60%. Sa demande ne date pas d'hier.

CS: Et il a essayé un refus?

**RW: Il n'a pas encore reçu de réponse positive et il se dit que puisqu'il a un préavis de 3 mois, il faut qu'il reçoive le consentement jusqu'à fin mai. Sinon, il pense à donner son congé.**

CS: Est-ce que le supérieur le sait?

**RW: Il a même contourné la voie hiérarchique et s'est adressé directement au chef ZF. Nous devons admettre que c'est peut-être un exemple extrême et qu'il y a de nombreux employés qui se voient accorder leur demande de travail à temps partiel. Mais quand on lit dans le rapport de stratégie que les CFF encouragent et soutiennent le travail à temps partiel – nous avons déjà reçu des prospectus sur papier brillant dans lesquels les CFF font de la propagande pour le travail à temps partiel – et que d'un autre côté on entend en même temps parler de demandes refusées, respectivement de grosses difficultés à prolonger un contrat de travail à temps partiel, il faut bien dire qu'on constate une contradiction flagrante entre les prétentions des CFF et la réalité. Pendant longtemps, la direction ZF a même fait valoir un stop général, interdisant de nouveaux contrats de travail à temps partiel.**

CS: C'est clair que je ne suis pas satisfaite de cette situation, d'autant plus que de plus en plus souvent, ces demandes émanent aussi des hommes. J'aimerais beaucoup que les hommes aient les mêmes possibilités de travail à temps partiel. Parmi les cadres, on rencontre plutôt des hommes qui ne montrent pas leur besoin de travailler à temps partiel, par peur de ne pas être pris au sérieux. Le travail à temps partiel est un sujet important et dans notre culture, c'est un sujet qui ne va pas encore de soi.

**DH: Parmi le personnel de locomotive, le travail à temps partiel est un sujet sérieux, déjà simplement du fait de la charge de travail et, en partie aussi, lorsque la partenaire aimerait reprendre la vie professionnelle. Et puis, il y a quelques cas qui doivent se battre pour pouvoir continuer à bénéficier de leur contrat de travail à temps partiel. Au pire, la partenaire pourrait même avoir à renoncer à sa place de travail.**

CS: Je ne sais pas si vous connaissez le modèle allemand. En Allemagne, on a commencé à réaliser des ateliers sur le sujet des conventions de flexibilisation du temps de travail. Dans ces ateliers, on se réunit et on recherche des solutions locales spécifiques pour le personnel de l'endroit. Je trouve cette approche très intéressante, car on ne peut pas toujours partir du principe que tous désirent par-

tout la même chose. Les syndicats pourraient s'engager pour la mise en place de tels ateliers. Mais les syndicats ont aussi tendance à dire que quand quelque chose est en vigueur, ça vaut pour tout le monde et qu'on ne doit pas s'en écarter d'un iota. Et c'est ainsi que c'est appliqué. Il est également nécessaire que du côté des syndicats, on soit prêt à faire des compromis pour que des solutions souples voient le jour, car tout un chacun n'est pas dans la situation d'un père célibataire, tout un chacun n'est pas un fan d'aile delta de 25 ans, ou peu importe l'exemple. Et ce ne sont pas les seules femmes de 45 à 50 ans qui consentent à de nouvelles perspectives ou qui désirent commencer une formation supplémentaire, en plus de celle de mécanicienne de locomotive. Il y a d'autres personnes qui ont des conditions de travail, des weekends ou des congés irréguliers. Ce qui a été tenté en Allemagne dans ces ateliers, c'est de faire une approche commune des différents besoins, et de trouver des solutions adaptées. D'excellents résultats ont été atteints. Mais cela veut dire qu'il faut être prêt à faire des compromis, des deux côtés.

**RW: Avez-vous le sentiment que les syndicats font obstacle à de telles solutions individuelles?**

CS: Oui, d'après mon expérience, les syndicats s'obstinent très souvent de façon explicite pour la réalisation du iota pour lequel ils se sont battus. Bien sûr, ces réglementations et les dispositions du CCT sont très précieuses, et je pense là au travail pour l'égalité. Selon les circonstances, il est possible qu'ils s'opposent à des solutions individuelles, bien qu'ensuite l'une ou l'autre personne préférerait peut-être que l'article correspondant du CCT n'existe pas.

**RW: Pensez-vous par exemple à la problématique des weekends?**

CS: Oui, ou à la problématique des jours de congé – comment est-ce qu'on décide qui doit travailler les weekends ou les jours de fête. Les jeunes employés travaillent souvent volontiers pendant certains jours de fête car ceux-ci ne signifient pas grand-chose pour eux, mais alors ils aimeraient à tout prix avoir congé à Nouvel-An, par exemple. J'imaginer qu'on pourrait trouver des solutions de ce genre. Une possibilité serait certainement de faire des enquêtes pour permettre aux employés de soumettre leurs désirs de congés et de faire des propositions de travail en échange. Je pense que ce serait une idée que les syndicats pourraient soutenir. Mais je trouve super que les syndicats – et également le VSLF – s'investissent pour la question du travail à temps partiel.

**DH: Une plateforme pour l'échange d'expériences des gens qui travaillent à temps**

**partiel a-t-elle été prévue?**

CS: Ceci n'existe pas encore, mais dans ce cadre, des exemples, ou plutôt des cas de job sharing - deux personnes partageant une place de travail – sont prévus, afin que cette possibilité soit plus connue. C'est un fait que 50% des femmes, mais par contre seulement 10% des hommes, travaillent à temps partiel. Un des objectifs de cette plateforme serait de présenter les exemples positifs et les solutions appropriées. Comme auparavant, il y a beaucoup de préjugés sur le travail à temps partiel, parce que cela nécessite davantage de bureaux et d'ordinateurs, et que ça demande des efforts de coordination supplémentaires. Mais par contre, certaines études démontrent, de plus en plus, qu'en ce qui concerne la productivité, ainsi que pour la santé et la satisfaction des collaborateurs, le travail à temps partiel est un avantage évident.

**RW: Est-ce que la création de cette plateforme est prévue sur Intranet?**

CS: Il y a déjà les lunches de la santé, une possibilité serait de combiner la plateforme avec ça, ou d'aménager une sorte de bourse sur l'Intranet, où deux personnes intéressées par un job sharing auraient la possibilité de se trouver. Mais en ce moment, il n'y a rien de concret et on ne sait pas encore quelle sera l'offre cette plateforme. Une idée serait naturellement des rencontres après le travail, au cours desquelles les hommes qui travaillent à temps partiel auraient l'occasion d'échanger leurs expériences. Parmi le personnel de locomotive, quand quelqu'un travaille à temps partiel, ça n'attire pas l'attention mais dans les équipes, on le remarque évidemment immédiatement – du style «tu es toujours absent le vendredi». À l'occasion de ces rencontres de fin de journée, on pourrait en parler et réfléchir au moyen de passer outre de façon constructive.

**DH: Les taux de fluctuation chez les femmes sont beaucoup plus élevés que chez les hommes. Jusqu'en 2014, on aimerait atteindre l'objectif de parvenir à une différence de 25% au maximum. En 2009, cette différence était encore de 100%. Qu'en est-il de 2010?**

CS: En 2010, c'est légèrement en dessous.

**RW: Savez-vous ce qu'il en est chez le personnel de locomotive?**

CS: Non, avec si peu de mécaniciennes de locomotive – elles sont 60 – de telles déclarations ne seraient pas vraiment probantes.

Je ne peux malheureusement pas faire cette évaluation, car je me heurte à la protection des données. Avec 60 mécaniciennes de locomotive, si je dois obtenir des données supplémentaires, j'en arriverai presque à raisonner au cas par cas. Mais ce que je peux dire, c'est qu'aux CFF,

pour le moment, deux mécaniciennes de locomotive ont bénéficié d'un congé maternité. Ceci pour donner un exemple, afin que vous compreniez ce problème de protection des données.

**RW: En 2009, le taux de femmes attachées au personnel de locomotive était de 1,6%. Qu'en est-il maintenant?**

CS: 1,9%. Le rapport du gender management est actuellement en train d'être rédigé.

**RW: Il y a donc eu une augmentation, par conséquent les efforts visant à augmenter le pourcentage de femmes ont été couronnés de succès?**

CS: Il s'agit d'une très légère amélioration. Je pense qu'en 2011, on pourra constater un accroissement plus conséquent. En 2010, on ne s'était pas encore beaucoup investis. Nous avions seulement indiqué, en mars 2010 dans le journal « 20 minutes » dans le cadre d'annonces répétitives des CFF, que le métier de mécanicien de locomotive était également un métier pour les femmes, et nous avons organisé un tirage au sort pour des tours en cabine.

**RW: Est-ce qu'une classe composée exclusivement de futures mécaniciennes de locomotive a déjà existé?**

CS: Oui, c'était en 2005. En relation avec l'accroissement du pourcentage des femmes, ceci était une action à succès. Avant, il n'y avait qu'une ou deux femmes par année qui commençaient la formation de mécaniciennes de locomotive – 1991 a été la première année où des femmes ont été acceptées pour une formation de mécaniciennes. Cette classe de mécaniciennes avait causé de sacrés troubles. On avait peur que ces femmes aient droit à certains avantages et on pensait que les exigences de la formation avaient été tellement revues à la baisse qu'il en résulterait une formation «en douceur». D'après les responsables de formation de cette classe, ce n'était absolument pas le cas. Au vu du tumulte causé par ce projet, cela a été une période difficile pour toutes les personnes concernées. Mais lorsque l'on considère le résultat concernant la proportion des femmes, on s'aperçoit que ce fut un succès, car dans les années suivantes, le nombre de femmes parmi les nouvelles recrues a légèrement augmenté. Mais ce sont toujours de petits chiffres. En 2010, le pourcentage de femmes parmi les nouveaux membres du personnel de locomotive était de 9%.

**DH: Donc ce n'est pas vrai que l'on revoit les exigences à la baisse, afin de parvenir à une proportion de femmes aussi équilibrée que possible?**

CS: Non, en aucun cas.

**RW: Vous diriez donc plutôt qu'il est assez difficile de trouver des femmes prêtes à se lancer et à commencer une formation de**

**mécaniciennes de locomotive?**

CS: Juste avant, nous avons parlé de gender management – et bien, on part du fait que dans la société, il y a des idées fixes sur le rôle de la femme et que celles-ci ne peuvent pas être changées d'une année à l'autre. On peut dire que ces idées véhiculent dès la petite enfance le sentiment que le métier de mécanicien de locomotive est typiquement une profession d'hommes et d'ailleurs, les trains électriques sont offerts aux garçons, pas aux petites filles. Et puis ça continue à l'école, la télévision elle-même transmet de telles images. Par contre pour moi, le métier de mécanicien/ne de locomotive est une profession tout à fait attractive pour les femmes. Les femmes aussi prennent volontiers des responsabilités, les femmes aussi aiment avoir un métier où elles ne sont pas continuellement sujettes à des contrôles tatillons, c'est-à-dire où elles sont leur propre chef. Il y a des femmes qui sont proches de la nature et qui apprécient énormément de conduire à travers de beaux paysages de campagne. Souvent, les femmes prennent également plaisir à rouler en voiture. C'est pourquoi je pense vraiment que c'est une profession qui est très attirante pour les femmes. Il y a naturellement certaines difficultés en ce qui concerne la mobilité, mais les femmes ont démontré dans les métiers traditionnels qu'elles pouvaient tout à fait bien exécuter des tours de service. Je ne sais pas comment les hôpitaux auraient pu fonctionner si l'on avait prétendu que les femmes ne pouvaient pas faire de tours de service. Les tours de service sont bien évidemment un gros défi pour le temps familial. Mais c'est possible, lorsqu'un couple sait qu'il peut avoir recours à différentes possibilités de recharge. Les partenaires eux-mêmes sont l'une de ces possibilités, mais il est aussi concevable d'avoir recours à son cercle de proches ou de connaissances, par exemple.

**RW: D'après mon expérience, le contexte social pâtit énormément des tours de travail. Pendant une semaine de tours du soir, on passe complètement à côté des personnes qui travaillent « normalement ». Ceci concerne les hommes et les femmes, sans distinction. Mais peut-être est-il possible que cela dérange davantage les femmes?**

CS: Je ne pense pas que les femmes qui ont beaucoup de contacts sociaux se lancent dans le métier de mécanicien de locomotive, bien que chaque femme ne corresponde pas à cette image. Mais c'est sûr qu'il y a des femmes qui aiment bien être seules, ou qui prennent plaisir à lire ou à s'occuper de leur jardin.

**DH: En lisant le rapport sur le gender management, on peut avoir l'impression**

**que beaucoup d'importance est mise sur l'objectif de parvenir à une importante proportion de femmes parmi les cadres. Mais aux CFF, comme auparavant, on voit de nombreux secteurs, mais plutôt à un niveau hiérarchique plus bas, dans lesquels on ne trouve aucune femme, par exemple le nettoyage de voitures, les manoeuvres, la construction des voies, l'entretien des véhicules. Quels efforts sont entrepris dans ces secteurs, ou est-ce qu'on considère la situation comme établie?**

CS: Une des règles de base du management d'Andreas Meyer, le CEO des CFF, c'est de définir les priorités, de focaliser, et de préparer les étapes, et je pense que cela implique que l'on planifie, dans un premier temps, les pas à effectuer jusqu'en 2014. Nous voyons tout cela comme une évolution. Cela permet peut-être ensuite de voir que dans une profession considérée jusqu'alors comme un métier d'hommes, il existe une possibilité de faire davantage de place aux femmes. Cela permet certainement aussi de favoriser l'essor des femmes de façon ciblée, dans d'autres professions, d'après la devise «si ça a marché là-bas, ça marchera aussi ici». On voit alors plus volontiers le côté attractif de ces professions pour les femmes. Il est probablement difficile de trouver des femmes en grand nombre pour construire les voies, mais il est tout à fait possible de les placer au niveau de la planification, de la répartition et du management, et cela peut permettre à une profession d'être plus ouverte aux femmes et de changer de visage. Le tout a un effet de levier. Mais je pars du principe que l'arrivée dans une profession, en tant que première femme, est une priorité. C'est un défi, et il est nécessaire que des hommes, des pionniers, soient prêts à le relever de manière constructive.

**RW: En ce qui concerne la proportion féminine, il y a une différence entre le trafic voyageurs et le trafic marchandises. Cargo a beaucoup de difficultés à recruter des femmes. Est-ce que le pourcentage de femmes est plus équilibré parmi le personnel de locomotive, c'est-à-dire est-ce qu'il est de 1,6 à 1,8% dans les deux divisions, ou y a-t-il des différences?**

CS: Il existe d'énormes différences. Chez Cargo, le personnel de locomotive comprend trois mécaniciennes de locomotive sur un total de 800 employés.

**RW: Donc à peu près toutes les mécaniciennes de locomotive des CFF se trouvent aux voyageurs et ne sont pas très attirées par les marchandises?**

CS: Oui, c'est effectivement comme ça. Mais cela vient aussi du fait que Cargo n'a plus recruté de personnel de locomotive depuis déjà pas mal de temps et

aussi parce que, malgré le grand nombre de weekends de congé, les horaires de travail sont encore plus durs qu'au trafic voyageurs. Mais on peut vraiment se demander comment font les hommes, s'il est vrai que l'on passe à côté d'une vie sociale.

**RW: J'aime beaucoup faire des tours du soir, je me sens physiquement beaucoup mieux. Mais il n'est pas possible de prendre part à une réunion d'association. On rentre à la maison quand la famille est endormie, on dort alors que la famille quitte la maison. On vit en marge de la société. Je ne me plains pas, ça fait partie du métier, mais il faut en être conscient.**

CS: Il devrait être d'autant plus de l'intérêt des syndicats de soutenir les efforts pour permettre de rejoindre ou de quitter la profession de mécanicien de locomotive. Il est possible qu'une personne se lance dans ce métier avec élan pour une quinzaine d'années – 15 ans, c'est long – et développe ensuite d'autres intérêts, entre autres parce que le métier de mécanicien de locomotive représente une charge trop lourde à certains moments de la vie. Et pour quelqu'un d'autre, après 20 passés à exercer une autre activité, il peut être très séduisant de travailler comme mécanicien de locomotive.

**DH: Le gender management dans un sens plus large, pour moi, ne consiste pas seulement à encourager l'avancée des femmes, mais englobe également les préoccupations des homosexuels, hommes ou femmes. Dans le rapport du gender management, je n'ai rien trouvé à ce sujet, qu'en est-il exactement?**

CS: Allons au fond des choses – le CCT comprend un article sur l'égalité des chances et un article sur la non-discrimination, et c'est déjà une bonne base. L'orientation sexuelle – il n'est peut-être pas très facile pour une entreprise de prendre des mesures dans ce domaine, car je pense que l'entreprise n'a pas le droit de se mêler de cela, ni de collecter des données à ce sujet. Alors, comment savoir qui est concerné, à moins que la personne transmette elle-même ces informations. Mais elle n'y est pas obligée, c'est sa vie privée. C'est la même chose pour ce qui touche à la religion. Ou dans le cas de maladies – lorsqu'il ne s'agit pas d'un cas d'assurance invalidité, c'est une affaire privée de décider de ce qu'on va dire aux autres. C'est pourquoi, je trouve très difficile d'élever des exigences dans ce domaine. Evidemment, il faut décider d'une approche pour les cas de discrimination et de manque de respect. Le processus de passage du «tabou au débat» est également valable en ce qui concerne le harcèlement sexuel entre personnes du même sexe. Chaque nouvelle employée et

chaque nouvel employé est informé qu'il existe une équipe de confiance à laquelle il ou elle peut s'adresser dans des cas de ce genre et qu'une enquête est menée lorsqu'on a l'impression qu'un supérieur ne prend pas les mesures adéquates, bien que le problème ait été signalé.

**DH: J'ai remarqué que parmi les hauts cadres, il n'y a pas d'homosexuel/les – tout du moins, on n'en a pas connaissance.**

**CS:** Il y a PinkRail – je trouve que c'est quelque chose de vraiment très bien. Mais il y a un problème. Quelqu'un m'a récemment demandé si je pouvais désigner un contact aux CFF, qui soit en mesure de donner des renseignements sur la collaboration entre PinkRail et les autres organisations qui se consacrent aux préoccupations des gays et des lesbiennes dans les autres entreprises, par exemple chez Novartis. J'ai été bien obligée de constater que je ne connaissais personne chez PinkRail et que je n'ai qu'un numéro de case postale. Personne ne révèle son homosexualité – en tout cas dans ce réseau – et c'est exactement la difficulté que j'ai soulevé tout à l'heure. Ça requiert une certaine dose de courage ou de confiance en soi de s'exposer et de dire, nous sommes là, nous sommes un réseau avec ces trois interlocuteurs – mais il y a seulement une case postale.

**DH: J'ai posé cette question parce que je sais ce qui s'est passé chez PinkRail, peu après sa création en 1997 – ce n'est pas encore si loin en arrière. On s'est investi pour des remises de prix sur les trajets et des prestations de caisse de pension pour les partenaires du même sexe, et on s'est heurté à l'opposition des CFF. Entretemps bien sûr, grâce à la loi sur le partenariat, tout est réglé.**

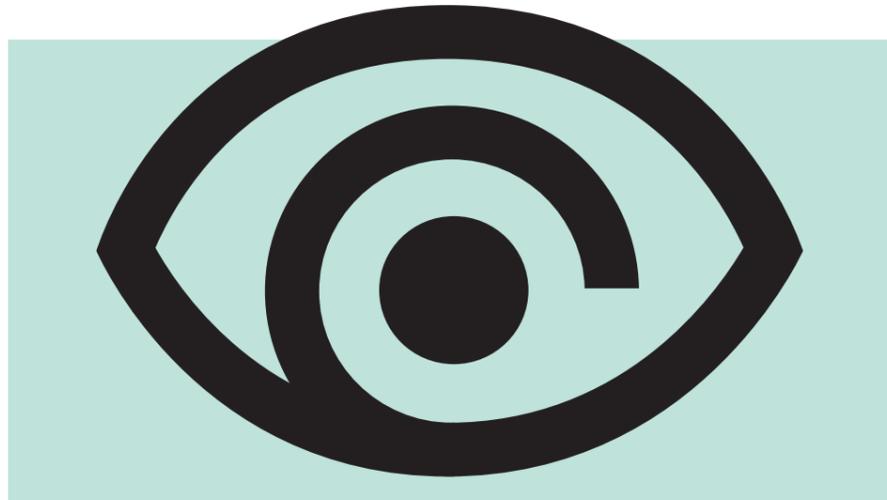
**CS:** Avec la question des remises de prix sur les trajets, ça été très vite parce qu'il s'agissait de concubins et de colocataires – il n'était même pas nécessaire de dire quoi que ce soit quant à son orientation sexuelle.

**DH: Oui, on a ensuite trouvé une solution en ce qui concerne la caisse de pension, afin que les survivants ne se retrouvent pas totalement démunis. Mais il n'était bien évidemment absolument pas question d'égalité de traitement. Et puis, l'élan pour une égalité de traitement a été donné depuis l'extérieur, et les CFF ont été obligés de faire les adaptations nécessaires.**

**CS:** Avant la loi sur le partenariat, il y a eu des caisses de pension qui, d'elles-mêmes, ont décidé de faire preuve de générosité. Le problème semble réellement venir du fait que l'on ne sait pas qui est concerné, ni quels sont les intérêts et les préoccupations de ces personnes. Mais je pense que dès que les premiers pas seront faits, il faudra les prendre très au sérieux. ■

## Contre un chemin de fer anonyme

Prof. Dr phil. Peter Schwarzenbach



*Cet article est paru dans le numéro 5/11 de la revue des chemins de fer suisses. Nous remercions l'auteur, Peter Schwarzenbach, de sa permission d'imprimer l'article dans le LocoFolio.*

### Contre un chemin de fer anonyme dans une société anonyme.

#### Une informatique décentralisée comme solution éventuelle contre les suites négatives de l'anonymat dans les transports publics.

La technique moderne le rend possible: de plus en plus d'activités dans le monde du chemin de fer sont contrôlées depuis des centrales et télécommandées. Le cheminot en uniforme ne fait plus partie du paysage journalier, il a été remplacé par l'électronique. Une société à l'anonymat croissant fait face à un chemin de fer de plus en plus anonyme – avec toutes les conséquences négatives que cela implique, du vandalisme à la violence contre des personnes. Mais cela n'est pas impératif: la technique de communication moderne et l'informatique permettent justement, avec l'interconnexion, de bénéficier à nouveau de façon décentralisée, des tâches regroupées centralement. L'homme peut à nouveau aller à l'homme.

Notre société, notre cohabitation deviennent, insidieusement, de plus en plus anonymes, réservées et sans égards. Du fait de cette anonymisation, on peut observer parmi nos semblables deux sortes de comportements extrêmes plus ou moins distincts: d'un côté une indifférence allant jusqu'à la résignation et de l'autre de l'agressivité insouciant pouvant aller jusqu'à une agressivité très destructrice.

Ceux qui le ressentent tout particulièrement et de façon exponentielle, ce sont

les entreprises de transports publics. De par leurs offres de prestations, elles transportent de grosses masses de cette société anonyme et se battent, avec toutes sortes de mesures, contre la resquille, le vandalisme, la saleté, le harcèlement et les actes de violence. Malheureusement – et c'est là que le bât blesse – les entreprises de transport elles-mêmes deviennent de plus en plus anonymes. Elles réduisent le personnel en contact avec la clientèle pour des raisons économiques et rationalisent tellement le déroulement de leurs activités que leurs propres employés, eux aussi, se sentent toujours plus anonymes au sein de l'entreprise. Des gares non desservies, le self-service aux automates, des annonces anonymes et d'autres choses de ce genre génèrent le malaise auprès des voyageurs. L'anonymat de la société s'ajoute à celui des entreprises de transport en un mélange explosif.

#### Quelles conséquences faudrait-il en tirer?

Changer la société actuelle est, bien entendu, impossible. Ainsi, il faudrait au moins que les entreprises de transport trouvent à sortir de leur propre anonymat, mais comment? Actuellement, on se bat contre les conséquences négatives de cet anonymat en combattant largement les symptômes, avec encore plus de poursuites et de dénonciations à la police (et avec cela, plus de personnel de sécurité et des coûts croissants), et encore davantage de contrôles. Tout ceci avec comme seul résultat une atmosphère qui dégénère inlassablement, surtout dans le S-Bahn et le trafic régional. Et ceci se solde à nouveau par un comportement agressif du public; oui, dans de nombreux cas, c'est même à la limite de la provocation.

Les CFF semblent reconnaître qu'en plus

des mesures répressives, davantage de mesures préventives sous forme de présence de personnel en contact direct avec les clients s'imposent. Ainsi, d'un côté, il y a de légères améliorations du point de vue de la présence et du service à la clientèle par les agents de train, dans les trains de grandes lignes. Par exemple, des annonces faites par le personnel de train et de locomotive, en plus des annonces automatisées, contribuent à atténuer l'anonymat dans les voitures. Par contre, les efforts faits pour montrer une présence dans les gares par des «parrains de gare» et des «assistants de prévention» partiellement salariés ou bénévoles, ou au moyen de guichets d'informations aux heures d'ouverture restreintes, sont un peu moins convaincants. Il faut même déclarer comme une régression, la suppression de l'accompagnement du soir dans les trains de tous le réseau S-Bahn du ZVV, introduit il y a quelques années et très apprécié par les voyageurs, pour être remplacé par des équipes effectuant des contrôles ponctuels avec accompagnement policier, en apparaissant à l'improviste dans quelques trains seulement.

Il est vrai qu'aux CFF, certains efforts sont faits pour réduire l'anonymat. Mais dans un premier temps, ces derniers sont avant tout destinés à la clientèle. Au sein de l'entreprise et dans de nombreux secteurs, les employés des CFF ressentent pourtant une augmentation de l'anonymat et ils souffrent d'une communication interne impersonnelle, à cause des instances de directions centralisées éloignées (par exemple en ce qui concerne la répartition du personnel, etc.). La satisfaction du personnel, en baisse de façon préoccupante selon l'enquête 2010 des CFF, doit également être considérée sous cet aspect.

Comme auparavant, l'anonymat des CFF est trop important, aussi bien en ce qui concerne les questions internes que vis-à-vis de l'extérieur, pour pouvoir parvenir à contrebalancer l'anonymat de la société et à stopper de façon préventive ses effets négatifs de manière décisive.

#### Solution éventuelle

Il existe de nouvelles solutions informatiques qui pourraient apporter une amélioration, mais qui ne sont pas encore suffisamment prises en considération. Elles favorisent notamment une direction centralisée avec une forte présence décentralisée de personnel qualifié, proche des différentes activités de l'entreprise. Aux CFF, cela pourrait même être réalisé avec des effectifs en personnel à peu près équivalents. Cependant, cela demanderait une réorientation fondamentale dans l'utilisation des applications informatiques: actuellement, une partie essentielle du personnel des CFF travaille à Berne, Brigue, Bâle et

Olten, et bientôt à Kloten, dans de grands bâtiments de bureaux, à leurs postes de travail équipés de PC. Cette centralisation est en constante augmentation. Voici un exemple illustrant cela: à l'heure actuelle, dans les premiers trains du matin de Lucerne à Berne, environ 50% des places de 1ère classe sont occupées par des employés des CFF, qui font la navette vers leurs bureaux centralisés et leurs écrans d'ordinateur.

Grâce à une utilisation habile des nouveaux concepts informatiques, il serait toutefois possible de dispatcher une grande quantité d'équipes qualifiées sur tout le réseau des chemins de fer – à proximité des activités ferroviaires et des flots de clients – tout en leur permettant d'être dirigées, connectées et informées de manière centrale. En agissant de la sorte, on permettrait aux plus grandes gares d'être à nouveau réactivées par des employés des CFF compétents. Le personnel de trains, des locomotives, de la manœuvre, des constructions, celui des ateliers et des dépôts aurait à nouveau de temps en temps l'occasion de voir son mandataire et ses répartiteurs directement face à face. Penser en réseau et de façon relative à la pratique de l'entreprise ainsi que – de temps à autre – des contacts avec la clientèle seraient favorisés.

La call-center, actuellement entièrement localisé centralement à Brigue, serait tout particulièrement indiqué pour une telle implantation décentralisée, directement au front avec la clientèle. Au moyen de l'informatique moderne – aussi bien connectés qu'ils le sont actuellement à la centrale de Brigue – ces gens pourraient exécuter leur travail au PC, au téléphone et – nouveauté – même de temps à autre à un guichet au contact personnel de la clientèle.

De brèves rondes de contrôle, réparties quotidiennement, ne serait-ce que du point de vue de la médecine du travail (en contact direct avec la clientèle et évidemment en uniforme) donneraient ainsi l'occasion de contribuer à l'ordre et à la sécurité de l'entreprise ferroviaire ou, en cas de dérangement, d'être immédiatement sur les lieux du problème et d'aider, par exemple comme assistants à la clientèle.

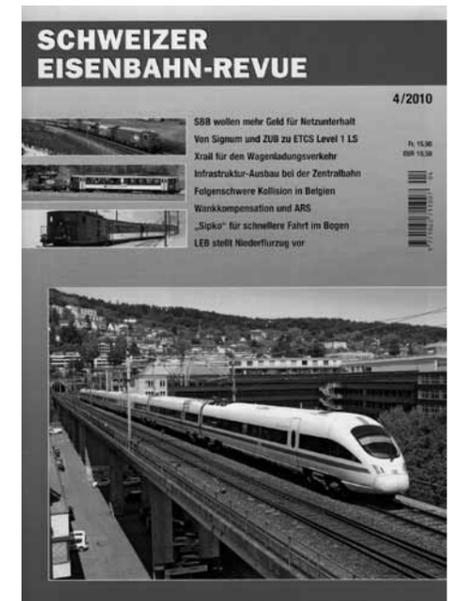
Malheureusement, de tels concepts informatiques et l'organisation d'entreprise qui s'y rapporte se buttent ici et là à l'opposition des supérieurs en exercice. Andreas Meyer, CEO des CFF, disait en autres à peu près ceci, dans un échange de courrier: «Nous nous efforçons de maintenir aussi proches que possible les uns des autres, les employés qui travaillent à la même chose (...), car les conférences téléphoniques et les médias électroniques ne peuvent pas remplacer le contact humain». Au premier abord, un tel raisonnement paraît compréhensible. On peut voir le résultat; le chemin

de fer est téléguidé depuis une centrale et fonctionne. Un sentiment satisfaisant et gratifiant pour les managers des chemins de fer! Ils peuvent voir personnellement les employés travaillant sur un projet et prendre ensemble les décisions nécessaires (une direction décentralisée serait naturellement plus exigeante).

Par contre, les clients des chemins de fer et les employés exécutants vivent cela de façon totalement différente. Ils se sentent téléguidés, anonymes, traités à l'écart de l'entreprise et doivent s'adresser pour leurs soucis à des instances éloignées, centralisées.

La dimension de la santé doit être radicalement repensée dans la répartition des forces spécialisées et des forces de management, utilisées de manière centralisée et décentralisée. Les équipes décentralisées livrent des informations de valeurs aux centrales et proposent des solutions pratiques, grâce à leurs contacts directs avec la base. En tout cas, des équipes centrales plus petites et bien dirigées travaillent avec davantage de motivation quand elles se trouvent directement à proximité du secteur d'activités qu'elles doivent planifier, organiser et contrôler. Elles contribueraient grandement à la réduction de l'anonymat et de ses conséquences néfastes, aussi bien au sein de l'entreprise que face aux clients des chemins de fer. ■

*Le Prof. Dr phil. Peter Schwarzenbach est professeur de musique et pédagogue de la musique. Il a été chargé de cours de 1971 à 1996 de pédagogie et de didactique générale à la HEP de Zurich (haute école pédagogique de Zurich). De 1974 à 1987, il a enseigné en outre au Conservatoire de Zurich. Peter Schwarzenbach s'engage notamment auprès du Dampfbahn-Verein Zürcher Oberland et auprès de la ligne sommitale de la Furka.*



Uetendorf, le 24 mars 2011

Mesdames Messieurs,

Nous sommes contents de pouvoir compter sur votre soutien. Au nom de toute la communauté de l'établissement nous vous remercions de votre don généreux de 1000.00 Fr.

Nous allons pouvoir égayer le quotidien de notre institution. Votre don va nous servir à financer des prestations extraordinaires qui ne seraient pas possibles sans pénaliser les comptes d'exploitation. Chaque modification affectant notre travail ou le quotidien de notre home réjouit toujours beaucoup le cœur de nos pensionnaires. Du 15 au 20 mai 2011, ils vont passer des vacances à la Lenk. Les manifestations spéciales entretiennent longtemps les conversations et font le bonheur des organisateurs.

Encore mille merci pour votre don mais aussi pour la confiance que vous nous apportez avec le fait d'avoir « pensé à nous ».

Avec nos amicales salutations  
FONDATION UETENDORFBERG



Bernhard et Marianne Winkler, direction de l'institution



## Crainte du haut degré d'organisation du GDL

Le syndicat des mécaniciens de locomotive allemands GDL TS

Avec les autres syndicats professionnels, le GDL (le syndicat des mécaniciens de locomotive allemands), se retrouve devant un enjeu de taille.

Les gardiens auto-proclamés du contrat unique (Tarifeinheit) travaillent dans le but précis de limiter les syndicats professionnels dans leur liberté de coalition constitutionnelle.

Et les employeurs travaillent dans le but d'affaiblir la force de frappe des syndicats professionnels.

À vrai dire, leur problème proprement dit n'est pas la pluralité des contrats de travail et donc la validité des différents contrats de travail pour les membres des différents syndicats.

En fait, c'est le haut degré d'organisation des syndicats qui leur fait peur.

Depuis des dizaines d'années, ils profitent du fait que le nombre d'employés ayant une appartenance syndicale soit en constante diminution.

Il est beaucoup plus facile de réaliser des contrats de travail au détriment des employés, avec des syndicats dont le degré d'organisation se situe en dessous de 20%. Et c'est ce beau monde-là que des syndicats professionnels comme le GDL dérangent. Avec notre force d'organisation, nos revendications contractuelles et notre volonté de maintenir nos exigences en allant jusqu'à la grève pour sauvegarder les intérêts de nos membres.

Par le passé, on n'était pas vraiment confronté à ce genre de réalité.

Personne n'a rien contre le lobbysme mais il y a des limites, là aussi. Il n'est pas normal qu'il soit exercé afin de limiter des droits libéraux de base.

Dans ce processus impliquant des questions de droit très complexes, l'initiative de 9 scientifiques (au départ ils étaient 16) est assez bizarre.

Dès le début, ils se sont proposés pour éla-

borer une solution au conflit de la pluralité des contrats, avec une proposition so-disant neutre. Le GDL partage également cette approche, en restant tout de même assez sceptique: car d'une part, l'initiative des scientifiques a été sponsorisée avec un montant de 100'000 € par la DB et la Lufthansa. Et si, d'autre part, on considère le résultat, il devient vite évident de deviner quels intérêts les scientifiques servaient.

Certes, cela donne tout d'abord l'impression qu'une solution a été trouvée pour tous les intéressés. Comme alternative à l'unité contractuelle désirée par la confédération allemande des syndicats (DGB), on n'empêtera pas sur le droit fondamental de liberté de coalition. Mais en fin de compte, la proposition des scientifiques comprend des limitations précises du droit de grève et donc, de l'autonomie des négociations salariales des syndicats professionnels.

Les gardiens auto-proclamés de l'unité contractuelle prophétisent, en parcourant le pays de long en large, un prétendu chaos du fait de la formation d'une multitude de syndicats supplémentaires. En même temps, ils poussent des hauts cris sur les grèves permanentes. En matière de protection, la confédération allemande des syndicats (DGB) et la confédération des associations d'employeurs allemands (BDA) en appellent au législateur pour prendre des mesures contre quelque chose qui n'existe pas et n'existera probablement jamais.

Les syndicats professionnels et le GDL n'acceptent pas cette forme de lobbysme. C'est pourquoi, il ne nous reste pas d'autre solution, une fois de plus, que de faire bloc tous ensemble et solidairement, contre toute tentative de restriction de notre liberté syndicale afin, une fois encore, de repousser toutes les attaques faites à notre souveraineté.

GDL



## Tenants et aboutissants du contrat-cadre fédéral de travail pour les mécaniciens de locomotive (BuRa-LfTV) et du LfTV DB AG

(contrat de travail de la DB AG pour les mécaniciens de locomotive)

### Situation

- Au cours des dernières années, sur le marché du trafic ferroviaire, la compétitivité s'est jouée exclusivement sur les coûts en personnel des employés jouant un rôle significatif, ainsi que ceux des mécaniciens de locomotive et des agents de trains.
- Ceci a conduit à des différences du niveau des revenus, allant jusqu'à 30% par rapport au leader du marché DB.
- Le leader du marché DB a pris part à cette évolution, en fondant nombre de filiales sans base contractuelle, afin de contourner le contrat de travail des mécaniciens de locomotive du GDL.

### Revendications du GDL

Le GDL exige un contrat collectif de travail à l'échelle fédérale, applicable dans toutes les entreprises de transport ferroviaire (BuRa-LfTV) pour les mécaniciens de locomotive.

### Objectifs

- stopper le dumping salarial
- faire cesser la concurrence sur les enveloppes de paie des mécaniciens de locomotive.
- Permettre une compétitivité équitable avec des salaires équitables.

### Situation

- Dans toutes les entreprises de transport ferroviaire ETF, que ce soit dans le trafic régional, de grandes lignes ou de marchandises, les mécaniciens de locomotive exercent le même travail exigeant, avec la responsabilité importante et les aspects sécuritaires qu'il implique.
- Avec le leader de marché DB et de nombreuses autres entreprises, le GDL a réussi à contracter un revenu convenable. 90% des mécaniciens de locomotive sont engagés à ces conditions-là.
- Dix pour-cent des mécaniciens de locomotive ont un revenu se situant, en partie, jusqu'à 30% en dessous du niveau des leaders du marché.

### Revendications du GDL

Une rémunération standard, du niveau du leader de marché DB, applicable à tous les mécaniciens de loc en Allemagne. Auprès du DB, le GDL demande une augmentation des salaires de 5%.

### Objectifs

- Augmenter de 5% le niveau actuel de revenu de 90% des mécaniciens de locomotive et le protéger à demeure contre les

réductions.

- Pour les 10 pour-cent de mécaniciens restant sur le marché, atteindre une rémunération convenable correspondant au niveau des leaders du marché pour un travail exigeant, impliquant une importante responsabilité et des aspects sécuritaires élevés – indépendamment du fait qu'ils exercent leur activité dans le trafic régional, de grandes lignes ou de marchandises.

### Situation

- Les mécaniciens de locomotive travaillent dans un secteur aux aspects sécuritaires importants et, pour cette raison, ils doivent satisfaire à un degré d'aptitudes physiques et psychiques élevé.
- Des contrôles médicaux réguliers sont réalisés pour vérifier que leurs aptitudes concordent bien avec ces exigences.
- Il y a d'autant plus de danger que ces critères d'aptitudes ne puissent plus être remplis, sans qu'aucune faute n'ait été commise, comme par exemple après un suicide ou un accident ferroviaire.
- Les mécaniciens de locomotive sont de ce fait plus exposés au chômage que beaucoup d'autres groupes professionnels.
- Les services irréguliers sont une charge supplémentaire pour la santé, et donc un risque supplémentaire pour ce qui est de satisfaire aux critères d'aptitudes très sévères.

### Revendications du GDL

Une couverture en cas de perte de l'aptitude de conduite sans qu'il y ait faute, respectivement en cas de retrait de permis, par exemple après un suicide.

### Objectifs

- Protection globale contre le licenciement, lorsque la perte des capacités personnelles est liée à l'exercice de la profession.
- Droit à un travail dans la même entreprise/exploitation/groupe.
- Droit à des mesures de qualification, les coûts sont à la charge de l'employeur.
- Assurance perte de salaire d'un minimum de 90 pour-cent du revenu.
- Droit légal à un encadrement psychologique après des événements traumatisants, réglé par contrat.
- Droit à une allocation pour des mesures de réhabilitation à raison de 6 x 15 pour-cent du revenu mensuel, après des événements traumatisants.

### Situation

- Toute personne qui veut conduire une voi-

ture doit remplir certaines qualifications et se soumettre à des examens. Ces standards de qualification n'existent pas encore pour les mécaniciens de locomotive.

- La profession de mécanicien de locomotive implique une responsabilité importante et comporte des aspects sécuritaires élevés.

- La responsabilité de la vie et de la condition physique de nombreux passagers ou, pour le transport de marchandises, de cargaisons de valeur ou de chargements dangereux, pèse lourdement.

- Actuellement, chaque entreprise peut décider elle-même de la durée et du contenu de la formation.

- De ce fait, il n'est pas exclu que des intérêts économiques passent avant les intérêts sécuritaires.

### Revendications du GDL

Des standards de qualification uniformes et des conditions permettant l'admission au service de conduite des locomotives, comme par exemple une école secondaire et un diplôme d'une école professionnelle technique, ainsi qu'un constat de bonne santé et d'aptitudes psychologiques.

### Objectifs

- Continuer à garantir l'attractivité de notre profession, car les conditions d'admission, la qualification et le revenu sont en rapport direct.
- Une sécurité du trafic ferroviaire accrue, grâce à des standards de qualification uniformes.
- Seul un contrôle du niveau de qualification effectué par une administration indépendante garantit durablement des standards de sécurité élevés et protège de la concurrence faite autour des coûts de formation.

### Situation

- Dans le SPNV, les exploitants changent en moyenne tous les 10 ans.
- Il existe des règlements pour le passage des véhicules d'un exploitant à un autre, mais il n'y en a pas pour ce qui est du personnel.
- À chaque changement d'exploitant, les mécaniciens de locomotive sont exposés à un risque de chômage.
- Si le mécanicien de locomotive est engagé auprès du nouvel exploitant, c'est presque toujours comme débutant dans la profession, à des conditions passablement moins bonnes (revenu inférieur, réduction des vacances, etc.)

- Lorsque le mécanicien de locomotive reste chez l'ancien exploitant, c'est généralement lié à des temps de trajet domicile-travail plus longs, ou même à un changement de domicile (avec tous les aspects sociaux négatifs que cela implique pour les enfants et la famille).

#### Revendications du GDL

Une réglementation en cas de changement d'exploitant dans le SPNV2 – le salaire auprès du nouvel employeur au niveau du contrat collectif de travail ainsi qu'une garantie de réengagement du mécanicien de locomotive.

#### Objectifs

- Une garantie de réengagement des mécaniciens de locomotive nécessaires, réglée par contrat, lors d'un changement d'exploitant.  
 - Les mécaniciens de locomotive doivent être occupés auprès du nouvel exploitant au minimum aux conditions du contrat-cadre fédéral de travail pour les mécaniciens de locomotive (BuRa-LfTV).  
 - La reprise du personnel est dictée aux entreprises par la réglementation concernant le changement d'exploitant.  
 - Dans l'idéal, l'exploitant partant ne doit pas congédier de mécaniciens.  
 - Le nouvel exploitant ne doit pas former de mécaniciens de locomotive subventionnés par l'argent des impôts.

#### Situation

- Le niveau du revenu d'un mécanicien de locomotive, sur le marché du trafic ferroviaire, peut se situer jusqu'à 30% en dessous de celui du leader du marché.  
 - Une entreprise ne peut pas combler une telle différence de niveau d'un seul coup.  
 - Les calculs des entreprises ont été faits dans des conditions générales différentes.  
 - Les employeurs désiraient diminuer durablement le niveau salarial des mécaniciens de locomotive.

#### Revendications du GDL

Un réajustement par étapes des contrats de travail peu élevés subsistant encore, au niveau du contrat de travail collectif.

#### Objectifs

- Regroupement de tous les contrats de travail «maison» avec le contrat collectif de travail des mécaniciens de locomotive (BuRa-LfTV).  
 - Planification des étapes pour le réajustement des contrats peu élevés qui subsistent, au niveau du BuRa-LfTV (contrat collectif de travail des mécaniciens de locomotive).  
 - Préparation individuelle de la planification des étapes, adaptée selon les possibilités des entreprises, en tenant compte des

impératifs économiques.

- Hausse graduelle du revenu des mécaniciens de locomotive, tout en maintenant une sécurité de planification pour les entreprises.  
 - Pas d'exigences démesurées envers les entreprises, du fait d'un réajustement par étapes.  
 - Le GDL ne veut pas submerger les entreprises, ni les pousser à la ruine.  
 - Le GDL veut maintenir les places de travail des mécaniciens de locomotive.

#### LfTV DB AG: Contrat de travail de la DB AG pour les mécaniciens de locomotive

#### Situation

- Pour ce qui est de la planification des vacances également, les mécaniciens de locomotive sont très désavantagés par rapport à d'autres groupes professionnels.  
 - D'autres groupes professionnels demandent leurs vacances du lundi au vendredi et, à chaque fois, ils disposent automatiquement des weekends avant et après les vacances.  
 - Depuis 2009, le GDL a réglé par contrat le weekend de congé avant les vacances annuelles principales.  
 - En se référant à cet accord avec le GDL, l'employeur l'a pris comme prétexte pour refuser aux mécaniciens de locomotive le weekend après leurs vacances.

#### Revendications du GDL

À l'avenir l'employeur ne peut plus exiger de services le weekend (le samedi et le dimanche) après les vacances, ni les jours fériés officiels qui y sont accolés. La reprise du travail ne peut pas être exigée avant 6 heures le jour de travail suivant.

#### Objectifs

- Suppression des inconvénients lors de la planification des vacances pour les mécaniciens de locomotive.  
 - Permettre une planification des vacances favorable à la vie de famille, aussi pour les mécaniciens de locomotive.  
 - Mettre les mécaniciens de locomotive sur un pied d'égalité pour ce qui est du droit aux vacances.

#### Situation

- De par leurs prestations de services irréguliers, les mécaniciens de locomotive subissent des contraintes professionnelles plus lourdes que d'autres groupes professionnels.  
 - Dans leur vie professionnelle, avant de pouvoir débiter leur retraite, ils doivent cependant parvenir au même âge que, par exemple, les employés de bureau.  
 - Pour les mécaniciens de locomotive, en raison des exigences de santé, le risque de

perte des aptitudes est énorme.

- Les mécaniciens de locomotive sont le groupe d'employés avec les heures supplémentaires les plus élevées. Depuis des années, l'employeur leur laisse fournir les prestations nécessaires avec beaucoup trop peu de personnel.

#### Revendications du GDL

Hausse du crédit de temps accordé pour les heures supplémentaires de 15 à 20 minutes. À l'avenir, il faudra accorder en premier lieu le crédit de temps, au lieu de l'indemnité pour les heures supplémentaires. Augmentation de la majoration de temps pour le service de nuit des 3 minutes actuelles à 6 minutes par heure, ainsi que de nombreuses exigences pour l'amélioration de la réglementation du temps de repos.

#### Objectifs

- Obtenir une planification du personnel réaliste par le renchérissement des heures supplémentaires.  
 - Abaisser durablement la charge pesant sur les mécaniciens de locomotive et, par conséquence, maintenir à long terme l'aptitude au travail.

#### Situation

- Les mécaniciens de locomotive portent la responsabilité du véhicule, même quand celui-ci n'est pas en mouvement.  
 - L'employeur a refusé par le passé de reconnaître les activités de manoeuvres comme temps de conduite.  
 - Même après l'amélioration de la formulation contractuelle concernant le temps de conduite dans le contrat de travail des mécaniciens de locomotive (LfTV) de 2009, l'employeur interprète à nouveau la définition de temps de conduite en allant à l'encontre des intérêts des mécaniciens de locomotive.

#### Revendications du GDL

Changement de la définition du temps de conduite sur le véhicule, de sorte qu'à l'avenir, tout le temps passé par le mécanicien de locomotive à porter la responsabilité du véhicule soit compté comme temps de conduite, indépendamment du fait que le véhicule soit en mouvement ou non.

#### Objectifs

- Estimer tout le temps passé par le mécanicien à porter la responsabilité de la locomotive dans le sens de cette disposition de protection.  
 - Le mécanicien de locomotive subit une forte pression, même pendant le temps où le véhicule n'est pas en mouvement, et cela doit être pris en considération comme tel.  
 - De ce fait, améliorer la sécurité du trafic ferroviaire.

## Séance du comité de l'ALE à Zürich

Rédaction Loco Folio G1

La séance du comité de l'ALE (associations des syndicats autonomes de mécaniciens de locomotives d'Europe) s'est déroulée à Zürich du jeudi 30 septembre au dimanche 3 octobre. L'hôte de la manifestation était le VSLF. Le jeudi a permis aux délégations des différents pays membres d'arriver. Le vendredi a été consacré à la partie statutaire des affaires qui a été suivie par un repas pris en commun au Restaurant Studer's près de la place Escher-Wyss, dans le quartier industriel. Le samedi prévoyait un programme touristique avec une course sur l'Uetliberg et une balade au centre-ville de Zürich. Le repas du soir a été pris en commun au Restaurant Zeughauskeller près de la Paradeplatz. Le dimanche, les différentes délégations ont rejoint les quatre coins de l'Europe. La photo ci-dessous nous montre les présidents des différents syndicats membres ainsi que le président d'honneur. Elle a été prise à l'intérieur de la halle de la fonderie de «Puls 5» dans le quartier industriel de Zürich.



d.g.à.d.			
Zoran Miletic	Président	NSMS	Serbie
Lászó Kiss	Président	MOSZ	Hongrie
Nenad Mrgan	Président	SSH	Croatie
Manfred Schell	Président d'honneur	ALE	
Rob de Groot	Président	VVMC	Pays-Bas
Pietro Serbassi	Président	FAST	Italie
Milan Hošták	Président	FSSR	Slovaquie
Hubert Giger	Président	VSLF	Suisse
Jindrich Hlas	Président	FSCR	Tchéquie
Leszek Mietek	Président	ZZM	Pologne/Vice-président ALE
Juan Jesus Garcia Fraile	Président	SEMAF	Espagne/Président ALE
Gkantizikidis Pashalis	Président	PEPE	Grèce
Claus Weselsky	Président	GDL	Allemagne/Vice-président ALE
Iulica Mantescu	Président	FML	Roumanie
Antonio Medeiros	Président	SMAQ	Portugal



**17. Generalversammlung**

Am 15. November 2010 fand die 17. Generalversammlung der VSLF Sektion BLS statt. Wiederum konnte unser Präsident Andreas Jost eine stattliche Zahl von Mitgliedern begrüßen. Wie bereits in den vergangenen Jahren trafen wir uns in Burgdorf im Rest. Bernerhof/Da Luca.

Leider hat unser Gast, Frau Franziska Jermann, Leiterin HR BLS, kurzfristig absagen müssen. Trotz dieser Absage gab es viele Themen zu diskutieren, war doch auch Hubert Giger, Präsident VSLF, bei uns zu Gast. Er hat seinerseits immer interessante Themen mit dabei, welche er gekonnt präsentiert. Die ordentlichen Traktanden dieser 17. Generalversammlung gingen ohne nennenswerte Bemerkungen und Einwände über die Bühne.

Der Antrag betreffend Erneuerung des Dienstkleidersortimentes für das Lokpersonal, gab viel zu diskutieren. Dieses Thema wird uns im Vorstand in nächster Zeit sicher noch stark beschäftigen. Hierzu konnten zwei Beschlüsse gefasst werden. Nähere Infos werden folgen.

Andreas Jost wie auch Hubert Giger waren sich einig, dass wir den BLS GAV noch bis Ende Jahr unterzeichnen werden. Die BLS ist grundsätzlich bereit, dass der VSLF GAV-Sozialpartner wird. Die Unternehmung forderte als einzige Bedingung, dass alle drei Sozialpartner in einer Verhandlungsgemeinschaft zusammen gegenüber der BLS auftreten. Dem hat nun der transfair zugestimmt und der SEV wird dies sicher an seiner VPT BLS Sitzung Mitte Dezember tun.

So hat Hubert Giger die BLS bereits aufgefordert, uns und der VG einen Terminvorschlag zu unterbreiten.

Der Vorstand wurde um ein Mitglied aufgestockt, dies in der Funktion des Troubleshooters. Da dies sehr kurzfristig geschah, wird die definitive Wahl in den Vorstand erst an der nächsten GV 2011 stattfinden.

Hier die aktuelle Zusammensetzung des Vorstandes VSLF Sektion BLS:

**Präsident / Leiter BLS**

Andreas Jost

**Co-Vizepräsident**

Heiko Bruno

**Co-Vizepräsident/Co-Aktuar**

Andreas Dellenbach

**Kassiererin**

Brigitte Ruch

**AZK/Co-Aktuar**

Thomas Krebs

**Beisitzer**

Margret Stalder

**Fachausschuss LP BLS**

René Hugentobler

**Werbung**

Daniel Brönnimann

**GRPK**

Michael Blaser

Philipp Ammon

**Troubleshooter a.i.**

Mike von Aesch

Natürlich kam auch der gesellschaftliche Teil nicht zu kurz und es kamen viele interessante Gespräche bei einem gemütlichen Abendessen zustande.

Ich kann allen VSLF-Mitgliedern nur empfehlen, uns an einer der nächsten Mitglieder- oder Generalversammlungen zu besuchen. Die nächste GV findet am 14. November 2011 statt.

VSLF Sektion BLS,  
Co-Aktuar/AZK  
Thomas Krebs

**Besuch der SWISS****Pilotenausbildung in Zürich**

Im Oktober 2010 besuchten insgesamt 23 Kollegen der VSLF-Sektion BLS das Operations Center (OPC) der SWISS in Zürich. Leider konnten aus Kapazitätsgründen nicht alle Kollegen an diesem Event teilnehmen welche sich dafür angemeldet hatten. Um diesen Ausflug durchführen zu können, fragte Organisator Daniel Brönnimann bei der Aeropers (Pilotenvereinigung der SWISS International Air Lines) an. Zu unser aller Freude wurde diese Anfrage von unserer befreundeten Personalvertretungsorganisation positiv beantwortet.

In Zürich erwartete uns ein perfekt geplanter Tag, welcher wie ein echter «Pilotenarbeitsstag» gestaltet war. Nach einem kleinen Frühstück im Café Spettacolo machten wir uns auf den Weg zum OPC. Hier erhalten die Piloten alle für ihren Flug wichtigen Informationen wie Wetterdaten, Auslastung des Fluges, Flugroute und machen ihre Crewsitzung in den dafür vorgesehenen Räumen. Danach ging es zur «Lokleitung» des Flugverkehrs der SWISS in Zürich in den 1. Stock des OPC. Von der Personalplanung über Flugplanung (Kurz- und Mittelfristplanung) bis zur Passagierbetreuung im Störfall befindet sich alles in einem grossen Büro. Beeindruckend war für uns die angenehm ruhige Arbeitsatmosphäre in diesem Grossraumbüro.

Über den gesamten Tag hatten wir das Gefühl, hier sind Profis am Werk. Alles war perfekt organisiert, unsere Fragen wurden von allen Mitarbeitern bereitwillig und professionell beantwortet. Zur angenehmen Atmosphäre trug sicher auch das beeindruckend lockere und sympathische Auftreten der InstruktorInnen bei. Sie besitzen die Fähigkeit, Fachwissen, welches für Laien kompliziert erscheint, mit einfachen



und verständlichen Worten zu vermitteln. Nach dem Mittagessen kam dann der Höhepunkt des Tages. Es ging in die «heiligen Hallen» der Pilotenausbildung, zu den Flugsimulatoren. In kleine Gruppen eingeteilt und nach einer Sicherheitsinstruktion ging es dann los. Das folgende Erlebnis wird sicherlich allen Teilnehmern für immer im Gedächtnis bleiben. Alle sagten nach dem SIM-Flug das Gleiche, es ist, als ob man wirklich fliegt. Und tatsächlich war das so, nach kurzer Zeit vergisst man, dass es ja «nur» ein Simulator ist, so täuschend echt sind Bewegung, Geräusche, Reaktion und technische Ausrüstung nachgebildet. Den auf ihren Einsatz wartenden Kollegen wurde die Zeit verkürzt, in dem Markus Rohrer (Vizepräsident Aeropers) zur Beantwortung von allerlei Fragen zur Verfügung stand. So bekamen wir einen kleinen Theoriekurs in Flugphysik, aber auch gewerkschaftliche Fragen wurden besprochen. Die Arbeitsbedingungen der Piloten interessierten uns natürlich genauso wie die Flugtechnik. Trotz ständigem «Kampf» (siehe aktuell GAV-Verhandlungen, SWISS) bestand ein für uns spürbar gutes Betriebsklima. Die Gründe dafür waren/sind sicher die konsequente Anwendung einer Lernphilosophie, welche einer Bestrafungsphilosophie vorgezogen wird, also aus gemachten Fehlern lernen und sie abstellen. Auch gut gewartete technische Anlagen und Räumlichkeiten in einem guten Zustand sowie die Tatsache, dass man bei der SWISS nicht an die Grenzen von Arbeitszeit und Arbeitsbelastung geht, tragen zur Mitarbeiterzufriedenheit bei. Letzterer Punkt ist natürlich auch im Störfall vorteilhaft für die Disposition des Personals.

Der zu erwartende Lokpersonal mangel sollte die Verantwortlichen aller Bahnen beflügeln, solche Punkte auf die Tagesordnung zu nehmen, denn nur wer gute Bedingungen bietet, bekommt und behält in Zukunft auch gutes und motiviertes Lokpersonal in seiner Unternehmung. Mit dem Gefühl, etwas ganz Besonderes erlebt zu haben, ging dieser schöne Ausflug nun zu Ende. Für das Gelingen verantwortlich waren viele Helfer, denen alle Teilnehmenden ein GROSSES DANKESCHÖN sagen. Von Seiten unserer Sektion gilt der Dank dem Vorstandsmitglied Daniel Brönnimann. Ganz besonders bedanken wir uns bei den drei InstruktorInnen Markus Rohrer, Manfred Giger und Daniel Helfenberger für ihren geduldigen Einsatz. Auf ein nächstes Wiedersehen freuen wir uns sehr, vielleicht ja auf einem Flug in die Ferien.

Vizepräsident VSLF-Sektion BLS  
Heiko Bruno

**Rapport d'activité 2010****Lausanne**

Le nouveau groupe APK (commission des consignes) s'est engagé à fond dans le changement d'horaire 2010/2011 et dans les modifications de tours qui lui sont liées. Le travail s'est déroulé de manière constructive et l'équipe a été indemnisée selon les prescriptions des CFF. Cependant, les possibilités de modifications des tours de Lausanne sont très limitées (prestations naturelles et productivité).

Le nouveau chef de région Ouest s'est donné beaucoup de peine pour prendre nos revendications au sérieux et les traiter de manière rapide. Un dialogue permanent s'est établi par le biais de «portes ouvertes» et de rencontres avec les partenaires sociaux.

La collaboration avec les représentants de la LPV/SEV ainsi que de la CoPe surface se déroule de mieux en mieux et l'échange d'informations commence à fonctionner correctement. Après six mois d'activité, notre nouveau secrétaire a déjà rendu son tablier. Il assumera cependant sa fonction jusqu'à la prochaine assemblée générale de section. Ses raisons sont personnelles, mais des divergences d'opinion avec la tête du syndicat ne sont pas étrangères à son retrait.

Le retrait du permis de conduire d'un mécanicien de locomotives en raison d'un double échec aux examens périodiques a incité la section à rédiger une lettre commune (VSLF + LPV/SEV) à l'intention des autorités compétentes de l'OFT. Les thèmes abordés sont: philosophie et buts d'un examen périodique, rédaction compréhensible des questions, conformité des questions à la pratique quotidienne, taille de l'examen, mise à disposition d'instructions etc. Lors de notre dernière assemblée générale de section, trois «jeunes» pensionnés nous ont fait partager leurs expériences et leurs histoires. Les deux représentants des CoPe voyageurs et Cargo ont rapporté aux membres présents la situation dans les dif-

férents dossiers en cours.

Lors de la partie protocolaire, nous avons trouvé la perle rare pour remplacer Cédric von Daeniken qui a officié durant de nombreuses années à ce poste, en la personne de David Gabriel. Cédric sera remercié comme il se doit pour son formidable engagement à l'occasion de la prochaine assemblée générale.

**RegionAlps**

Les négociations salariales se sont terminées sur un résultat correct: 0.3% de compensation du renchérissement, progression salariale régulière en fonction des années de service 2.11%, prime unique de Fr. 250.- ainsi que prise en charge de la contribution de solidarité à la charge des assurés

pour la caisse de pension pour une somme d'environ Fr. 1100.-.

Malheureusement, l'effectif des mécaniciens organisés auprès du VSLF a fondu de 10 à 3. Après une discussion à ce sujet et en vue des négociations sur la nouvelle CCT, ces trois personnes ont renouvelé leur confiance envers notre syndicat. Thomas Olloz reprend le poste de responsable de dépôt RA pour le VSLF. Nous nous réjouissons de la

poursuite de cette collaboration.

Fin mars se déroulera la première ronde en vue du renouvellement de la CCT.

**Région Jura**

Après une première consultation en vue de la création d'une section Jura, une première rencontre avait été fixée en janvier à Neuchâtel pour les membres intéressés. La participation d'un seul membre (!!) nous a clairement démontré que cette création n'est pas du tout d'actualité. Pascal Fontanellaz s'est cependant mis à disposition dans le cadre d'un essai d'une année pour établir le trait d'union entre la section de Lausanne et ses membres stationnés dans le Jura. Il a donc rejoint le comité de section. Nous le remercions pour son engagement à venir et souhaitons que cette initiative débouche sur un nouvel élan.

Le président: Markus Heer



## Merkblatt «Anwalt der ersten Stunde»

Mitglieder des Verbandes Schweizer Lokomotivführer und Anwärter VSLF

Das Inkrafttreten der neuen, schweizweit vereinheitlichten Zivilprozessordnung am 1. Januar 2011 hat verschiedene Neuerungen für die Strafrechtspraxis mit sich gebracht. Eine davon ist der sogenannte «Anwalt der ersten Stunde» mit der die Verteidigungsrechte einer beschuldigten Person erweitert werden.

**Was ist mit dem Anwalt der ersten Stunde gemeint und welche Bedeutung hat er? Wann kommt er (sinnvollerweise) zum Zuge und was kann er bewirken? Und: Finanziert ihn die Rechtsschutzversicherung?**

- Der Anwalt der ersten Stunde bezeichnet den Rechtsbeistand eines Beschuldigten in der Anfangsphase eines Strafverfahrens, dies insbesondere ab dem Zeitpunkt polizeilicher Ermittlungen.
- Als «beschuldigt» gilt eine Person ab dem Augenblick, ab welchem sie erstmals von der Polizei / der Staatsanwaltschaft darüber informiert wird, dass sie verdächtigt wird, eine bestimmtes Delikt begangen zu haben.
- Die Strafbehörden müssen die beschuldigte Person vorgängig darauf hinweisen, dass ein Anwalt bereits bei der ersten polizeilichen Einvernahme dabei sein kann. Sodann ist der Anwalt auch bei allen weiteren Einvernahmen zugelassen. Auch soweit eine vorläufige Festnahme zur Diskussion steht, hat die festgenommene Person das Recht, mit ihrem Strafverteidiger frei zu verkehren und sich zu besprechen (z.B. zu Tatvorwurf, Verteidigungsstrategie).
- Der Beizug eines Anwalts der ersten Stunde empfiehlt sich, sobald man als beschuldigte Person behandelt wird und nicht nur als Opfer in einem Strafverfahren involviert ist. Soweit es Verletzte und Tote gegeben hat oder hoher Sachschaden entstanden ist, ist ein Anwalt ebenfalls ratsam.
- Mit dem Beizug eines Rechtsbeistand bereits von Anfang ist die Gefahr gebannt oder zumindest wesentlich kleiner, dass Fragen beantwortet und Aussagen gemacht werden, die zu einem späteren Zeitpunkt zu Ungunsten des Beschuldigten ausgelegt werden und ihm rechtliche Nachteile einbringen. Auch kann der Anwalt bei den polizeilichen Einvernahmen seinerseits Fragen stellen und sich mit der beschuldigten Person unter vier Augen über die Verteidigungsstrategie besprechen.
- In einigen Kantonen gibt es Pikettdienste der kantonalen Anwaltsverbände, welche 24h Stunden erreichbar sind und im Bedarfsfall einen Anwalt der ersten Stunde stellen.
- Soweit der beschuldigten Person ein Fahrlässigkeitsdelikt zur Last gelegt wird, besteht Deckung durch die Rechtsschutzversicherung, wobei bei grobfahrlässig begangenen Delikten – unter Vorbehalt der Bestimmungen 1e der AVB – eine Leistungskürzung vorgenommen wird. Bei vorsätzlich begangenen Delikten besteht keine Versicherungsdeckung (Bestimmung 5b AVB).
- Soweit demnach ein fahrlässiges Delikt als Vorwurf im Raum steht, ist CAP raschestmöglich nach Beizug des Anwalts der ersten Stunde zu informieren. Dabei sind schriftlich Angaben zur Art des Vorfalls zu machen und die Kontaktinformationen des beigezogenen Anwalts anzugeben. Soweit auch die übrigen Voraussetzungen gemäss AVB der CAP gegeben sind (Prämie bezahlt, zeitliche Deckung etc.), setzt sich die CAP sodann mit dem beigezogenen Anwalt in Verbindung und gewährt Kostengutsprache rückwirkend ab Beizug des Anwalts der ersten Stunde. Soweit die CAP den beigezogenen Rechtsvertreter nicht akzeptiert, hat der Versicherte das Recht, drei andere Rechtsvertreter vorzuschlagen, von denen einer von der CAP akzeptiert werden muss.

**LOGOFOLIO INSERATE**  
Formate & Preise

<b>A1</b> 21 x 29.7cm CHF 700.–	<b>A2</b> 42 x 14.8cm CHF 700.–	<b>B1</b> 21 x 14.8cm CHF 400.–	<b>B2</b> 42 x 7.5cm CHF 400.–
<b>C</b> 21 x 7.5cm CHF 250.–	<b>D1</b> 7 x 29.7cm CHF 300.–	<b>D2</b> 13.5 x 29.7cm CHF 500.–	<b>E1</b> 6 x 13cm CHF 150.–
			<b>E2</b> 12.5 x 6.3cm CHF 150.–
			<b>F</b> 6 x 6.5cm CHF 100.–

## Directive «Avocat de la première heure»

adressée aux membres du syndicat suisse des mécaniciens de locomotives et aspirants VSLF

L'entrée en vigueur du nouveau code de procédure unifié au niveau national qui s'est faite le 1er janvier 2011 a introduit un certain nombre de nouveautés dans la pratique du droit pénal. Une de ces nouveautés est l'introduction d'un «avocat de la première heure» grâce à laquelle les droits de défense d'une personne inculpée sont étendus.

**Qu'est-ce qu'on entend par «avocat de la première heure» et quelle importance a-t-il? Quand entre-t-il en fonction (de manière justifiée) et quelle influence a-t-il? Est-il pris en charge par la protection juridique professionnelle?**

- L'avocat de la première heure effectue l'assistance juridique d'un inculpé durant la phase préliminaire d'une procédure pénale, ceci tout particulièrement à partir du moment où l'enquête policière commence.
- Une personne est considérée comme inculpée à partir du moment où elle est informée qu'elle est soupçonnée d'avoir commis un délit précis par la police ou par le procureur.
- Les autorités pénales doivent informer au préalable la personne inculpée qu'un avocat doit être présent dès la première audition effectuée par la police. L'avocat est ainsi aussi présent lors de toutes les autres auditions. Aussitôt qu'un emprisonnement préventif est envisagé, la personne incarcérée a le droit de communiquer et de s'entretenir librement avec son défenseur (par exemple au sujet du motif d'inculpation ou de la stratégie de défense).
- L'implication d'un avocat de la première heure est recommandée sitôt qu'une personne est inculpée d'un délit et non lorsque la personne est englobée comme victime dans le cadre d'une procédure pénale. Dès qu'on est en présence de blessés et/ou de morts, ou que les dégâts matériels sont élevés, la présence d'un avocat est aussi conseillée.
- Par l'introduction d'une assistance juridique dès le début, on éloigne, ou du moins on réduit sensiblement le danger de voir des réponses ou des affirmations être utilisées à un moment ou à un autre à la charge du prévenu et qui pourront lui porter préjudice. L'avocat pourra aussi poser des questions lors des auditions effectuées par la police et il s'entretiendra seul à seul avec le prévenu pour définir une ligne de défense, le cas échéant.
- Dans certains cantons, on trouve un service de piquet des associations cantonales d'avocats, service qui est atteignable 24 heures sur 24 et qui est en mesure de fournir un avocat de la première heure.
- Dès que le prévenu est inculpé à charge d'un délit, l'assurance de protection juridique professionnelle prend en charge ses frais d'assistance. Dans le cas où le délit découle d'une faute grave – sous réserve des dispositions 1e des CGA – une réduction de prestation peut être envisagée. Lors de délit prémédité, aucune prestation d'assurance n'est prévue (disposition 5b CGA).
- Dès qu'un délit par négligence est reproché, la CAP doit être avisée au plus vite du recours à un avocat de la première heure. Il y a lieu de communiquer la nature du délit par écrit et de donner les coordonnées de l'avocat en charge. Il faut aussi fournir les autres renseignements prévus par les conditions générales d'assurances de la CAP (prime payée, durée de couverture). La CAP se met ensuite en rapport avec l'avocat choisi et rembourse rétroactivement les frais liés aux prestations de l'avocat de la première heure. Si la CAP devait ne pas accepter l'avocat choisi, l'assuré aurait alors le droit de proposer trois autres avocats, parmi lesquels la CAP devrait obligatoirement en accepter un.

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.

**Robert Camenzind**

Camorino

\*1923

† 15.11.2010

**Hans-Peter Eglin**

Bellinzona

\*1932

† 22.12.2010

**Hans Meier**

Wiesendangen

\*1954

† 2.2.2011

**Bruno Bitterli**

Spiegel bei Bern

\*1932

† 6.2.2011

**Hans Schürch**

Wiesendangen

\*1922

† 14.2.2011

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